



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Relaciones Interpersonales y el Clima Organizacional en la
Institución Educativa Humberto Luna de Calca 2018.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**

AUTORA:

Br. Ttacca Ttito Ana Amariles

ASESOR:

Dr. Enríquez Romero Edgar

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2018

PAGINA DEL JURADO

Dr. ENRIQUEZ ROMERO HUGO
Presidente

Dr. SANCHEZ ORTIZ FLAVIO RICARDO
Secretario

Dr. ENRÍQUEZ ROMERO EDGAR
Vocal

DEDICATORIA

A mis padres Gregorio, Tula y a mi hijo hermoso quienes han sido mi motor y motivo en esta vida para seguir escalando.

A mis hermanos y hermanas que me brindan su apoyo cuando más lo necesito y a todos mis amigos por su amistad verdadera.

A mis colegas y estudiantes de todas las instituciones educativas en las que laboré como maestra, por ser mi inspiración de seguir superándome profesionalmente.

Ana Amariles

AGRADECIMIENTO

Al Rector de la universidad César Vallejo, quien ha generado diversas oportunidades para la consecución del grado.

A la Dra. María Hilda Rozas Cáceres, coordinadora de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, sede Cusco, por darme la oportunidad de ser partícipes del programa “Vuelve a Casa” y así poder haber hecho realidad nuestro sueño profesional.

En especial al Dr. Hugo Enríquez Romero asesor de este estudio y a los educadores de este centro de estudios, quienes me acompañaron con todo su profesionalismo, experiencias y permitieron culminar mi trabajo de investigación.

A toda la comunidad educativa de la Institución Educativa “Humberto Luna” de Calca, Departamento de Cusco, por haber dado todas las facilidades para la aplicación de los instrumentos y brindar información necesaria para la consecución del estudio.

La autora.

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Ana Amariles Ttacca Ttito, estudiante (), egresado (X), docente (), del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 44090265, con la tesis titulado.

Relaciones Interpersonales y el Clima Organizacional en la Institución Educativa Humberto Luna de Calca 2018.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis pertenece a mi autoría.
- 2) La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, la tesis fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Trujillo, 27 de setiembre de 2018



Ana Amariles Ttacca Ttito
DNI: 44090265

PRESENTACIÓN

Dignos Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento a los estatutos establecidos por el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado “César Vallejo” de Trujillo, para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación, en razón a ello presento ante ustedes la tesis titulada “Relaciones Interpersonales y el Clima Organizacional en la Institución Educativa “Humberto Luna” de Calca 2018”, cuyo propósito fue Determinar de qué manera se relaciona las relaciones interpersonales con el clima organizacional del personal docente y administrativo de la Institución Educativa Humberto Luna del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2018, para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos establecidos.

Ana Amariles

ÍNDICE

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.	v
Presentación.....	Vi
Índice.....	vii
Resumen.....	ix
Abstract	X
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad Problemática.....	11
1.2. Trabajos previos.....	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	17
1.4. Formulación del problema.....	38
1.4.1. Formulación del problema general.	38
1.4.2. Formulación de los problemas específicos	38
1.5. Justificación del estudio	38
1.6. Hipótesis	39
1.6.1. Hipótesis General	39
1.6.2. Hipótesis Específicas	39
1.7. Objetivos	39
1.7.1. Objetivo General	39
1.7.2. Objetivos Específicos	39
II. MÉTODO.....	41
2.1. Diseño de Investigación.....	41
2.2. Variables y Operacionalización.....	42
2.2.1. Variables	42
2.2.2. Operacionalización	43
2.3. Población y muestra	45
2.3.1. Población.....	45

2.3.2. Muestra.....	45
2.3.3 Muestreo.....	45
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	46
2.4.1. Técnicas.....	46
2.4.2. Instrumentos de recolección de datos.....	46
2.4.2.1 Validez	47
2.4.2.2 Confiabilidad.....	47
2.5. Métodos de Análisis de Datos.....	49
III. RESULTADOS	51
3.1. Descripción	51
3.2. Análisis descriptivos por cada variable y dimensiones.....	56
3.3. Prueba de hipótesis	66
3.3.1. Prueba de hipótesis	66
3.3.2. Pruebas de sub hipótesis específicas.....	68
IV. DISCUSIÓN.....	80
V. CONCLUSIONES.....	86
VI. RECOMENDACIONES	87
VII. REFERENCIAS	89
VIII. ANEXOS	95
• Instrumentos	
• Validez de los instrumentos	
• Matriz de consistencia	
• Constancia emitida por la institución	
• Otras evidencias	

RESUMEN

El estudio se denomina “Relaciones Interpersonales y el Clima Organizacional en la Institución Educativa Humberto Luna de Calca 2018”, se desarrolló con el objetivo principal determinar en qué medida se asocia las relaciones interpersonales con el clima organizacional del personal docente y administrativo de la institución educativa de la Institución Educativa antes referida, del distrito y provincia de Calca.

Lo investigado metodológicamente es de tipo descriptivo correlacional, teniendo un diseño no experimental, de corte transversal debido a que la información se obtuvo en un espacio y tiempo único, dentro de una población y muestra de 31 personas entre educadores y administrativos, que fueron elegidos no probabilísticamente intencionado. Diseñándose y estableciéndose para ello dos instrumentos, de una escala valorativa 80 ítems, sobre las percepciones de las Relaciones Interpersonales y otro de 24 ítems, sobre la percepción del Clima Organizacional, los cuales fueron sometidos a confiabilidad y posterior validación de instrumentos mediante juicio de expertos. Para procesar y analizar los datos que se obtuvieron se usaron en el Ms Excel y el SPSS v23, que permite el tratamiento estadístico y la prueba de hipótesis mediante el estadígrafo tau b de Kendall.

De acuerdo a los resultados de la investigación se evidenciaron que tiene un nivel de confianza del $95\% = 0.95$, y significancia del $\alpha: 5\% = 0.05$, se establece que si existe asociación entre las dimensiones de las relaciones interpersonales y clima organizacional, según el estadígrafo de estudio no paramétrico Tau-B de Kendall, con valores de asociación que lograron datos como 0,600 que la totalidad de casos, mostrándose una relación alta y directa entre las dimensiones como se considera en los cuadros N° 22 al 33.

Palabras clave: Relaciones interpersonales y clima organizacional.

ABSTRACT

The study is called "Interpersonal Relations and Organizational Climate in the Educational Institution Humberto Luna de Calca 2018", was developed with the main objective to determine the extent to which interpersonal relationships are associated with the organizational climate of teaching and administrative staff of the educational institution of the Educational Institution referred to above, of the district and province of Calca.

The methodologically investigated is descriptive correlational, having a non-experimental, cross-sectional design because the information was obtained in a single space and time, within a population and sample of 31 people between educators and administrators, who were chosen not probabilistically intentional. Two instruments were designed and established for this, from an 80-item valuation scale, on the perceptions of the Interpersonal Relationships and another of 24 items, on the perception of the Organizational Climate, which were submitted to reliability and subsequent validation of instruments by expert judgment. To process and analyze the data that was obtained, they were used in the Ms Excel and the SPSS v23, which allows the statistical treatment and hypothesis testing using the tau b statistic of Kendall.

According to the results of the investigation it was evidenced that it has a confidence level of $95\% = 0.95$, and significance of $\alpha: 5\% = 0.05$, it is established that there is an association between the dimensions of interpersonal relationships and organizational climate, according to the non-parametric study statistic Tau-B of Kendall, with association values that achieved data as 0.600 than the totality of cases, showing a high and direct relationship between the dimensions as considered in tables N ° 22 to 33.

Keywords: Interpersonal relationships and organizational climate.

I. INTRODUCCION

1.1 Realidad problemática

El problema de las relaciones interpersonales es un asunto que afecta a gran parte de las organizaciones e instituciones a nivel mundial, nacional, regional y local; por consiguiente, se da una gran demanda de la mejora y optimización del ambiente organizacional dentro del espacio educacional basándose en lo importante de las relaciones humanas dentro de los educadores, administrativos, de los dirigen en que funcionen los centros educativos, donde se desarrolle el funcionamiento, contextualización, caracterizando las formas de relacionarse con otras personas.

Al respecto de la relación entre relaciones interpersonales y clima organizacional, algunos estudios anglosajones han encontrado datos empíricos sobre la importante relación entre estas dos variables (las relaciones interpersonales y clima organizacional). Por ejemplo, mediante auto informes se han encontrado relaciones positivas entre buenas relaciones interpersonales y clima organizacional. (Schutte, Malouff, Bobik *et al.*, 2001).

Es en este contexto laboral donde se puede evidenciar que las relaciones interpersonales influyen de manera directa en el clima organizacional de las instituciones educativas, siendo en el caso del Perú un tema poco frecuente de análisis debido a la falta de buenas relaciones en muchas instituciones educativas.

A nivel nacional, los espacios educativos de tipo público aún en ellos no se pueden fijar un ambiente organizacional donde haya adecuadas relaciones interpersonales donde se genere labores eficientes, que gestionen de mejor manera un adecuada funcionamiento de los espacios organizacionales.

En las instituciones educativas de los diferente niveles educativos de la región del Cusco, con frecuencia se observa un deterioro de la relaciones interpersonales entre docentes, por confrontación de intereses, diferentes estilos de trabajo, variedad de emociones y diferentes formas de ver las cosas, por consiguiente no

llegan a consensos y se generan discusiones entre ellos, muchas veces perdiéndose el respeto y generándose el quebrantamiento de relaciones interpersonales, debido a la falta de autocontrol de sus emociones, entre otros aspectos.

Igualmente, es imprescindible señalar que algunos directivos y profesores con responsabilidad directriz no favorecen las buenas relaciones interpersonales entre docentes, considerando que su rol debe ser el de un “mediador de conflictos” y debe de contar estrategias asertivas, que promueva el establecimiento de acuerdos a nivel de la institución, potenciando una mejor comunicación interpersonal.

A nivel local en la jurisdicción de la UGEL de Calca existen varios actos administrativos referidos a la ruptura de relaciones y que en cuyo caso genera climas organizacionales deficientes y que a su vez finaliza en la reasignación de los profesores llevando consigo a otras instituciones educativas estos mismos problemas ya que se trata de un tema de conducta y afecto.

No se puede negar que, en el proceso donde se interactúa socialmente todas las personas, se generan diversas maneras de relacionarse, estas se forman sobre bases donde se cambian diversos afectos, motivacionales, necesidades, nuevas experiencias, formas y acuerdos de comportarse que respondan a las normas de conducta que deben ser seguidas, que puedan contribuir a alcanzar una adecuada integración hacia una situación que se presenta en el histórico de los seres humanos, que pasan de generación en generación dentro de un espacio social. Toda persona requiere relacionarse con los otros, por que el hombre es un ser que vive dentro rodeado de otro, de acuerdo a lo mencionado por Fromm (2010) indica que el ser humano ha conceptualizado su humanidad en relación al espacio social en el cual se encuentra. Las relaciones interpersonales son necesarias para una adecuada convivencia en la sociedad debido a que es necesario ello para un adecuado desarrollo de la salud mental de las personas.

En la Institución Educativa “Humberto Luna” de Calca, no está exento de esta situación problemática, siendo entre otras causales la diversidad cultural y profesional (especialización) de los profesores, diferencias económicas y académicas, agudizándose cada vez más las diferencias personales, originándose inevitablemente los conflictos, que atenta contra las buenas relaciones interpersonales.

Todas estas situaciones y variables perjudican indudablemente las relaciones laborales, sociales y familiares, los que repercuten en el clima organizacional de una institución educativa o cualquier organización.

La Institución Educativa “Humberto Luna” de Calca, carecía de una investigación en este tema y que según las primeras sensaciones, los docentes y directivos de esta institución, manifiesta la poca presencia de relaciones personales lo cual perjudica el clima organizacional. Por ello en la presente investigación, se identifica el nivel de correlación existente entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional Institución Educativa “Humberto Luna” de Calca.

Este estudio aportará beneficios importantes a los docentes y administrativos de la población de estudio: ya que brinda información sobre el manejo del autocontrol, la empatía, el asertividad, como dimensiones de las relaciones interpersonales que mantienen y su relación con el tipo de liderazgo, la motivación, la reciprocidad y los niveles de participación en la institución, como dimensiones del clima organizacional.

1.2 Trabajos previos

El informe de investigación que se presenta, tuvo diversos sustentos entre ellos los antecedentes de nivel internacional, nacional y local, a continuación se presentan:

Molocho, N. (2010) En trabajo de investigación titulado: Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01 – LIMA SUR, publicado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, cuya

metodología fue descriptivo explicativo, el investigador concluyó de la siguiente manera:

Con referente al clima institucional que se desarrolla en la potencialidad del hombre relacionado a su rendimiento, presenta una influencia del 43.85% de los encuestados, este sobre la gestión institucional de la UGEL N° 01 Lima Sur, cumpliéndose con la hipótesis que se plantea en el trabajo de investigación, teniendo una confianza del 95%.

En relación al diseño organizacional relacionado con el clima institucional, este presenta una influencia del 43.8% sobre la gestión institucional de la UGEL N° 01 Lima Sur, cumpliéndose con la hipótesis que se plantea en el trabajo de investigación, teniendo una confianza del 95%.

Esta investigación tiene relación con una de las variables de estudio, específicamente con la variable de clima organizacional; siendo importante por tener correspondencia con la variable dependiente.

Igualmente se tiene las siguientes otras investigaciones de orden internacional:

Alea, (2005) en el trabajo de investigación titulado: "Psicoterapia cognitiva orientada hacia el mejoramiento de las relaciones interpersonales en niños con trastornos del comportamiento y las emociones", difundida en la Universidad Austral de Chile, cuya metodología fue descriptivo explicativo, el investigador arribó a las siguientes conclusiones:

Como resultado de un programa de psicoterapia cognitiva grupal, se hizo la mejora de las relaciones interpersonales en los infantes que presentan los trastornos emocionales y de conducta. También se ven diversos cambios potenciales dentro del espacio terapéutico de la manera como se relaciona con otras personas; permitieron mejorar el desarrollo integral de las personas.

Garza, D.G. (2010). En el estudio denominado: "El clima organizacional en la Dirección General de Ejecución de Sanciones de la Secretaría de Seguridad Pública en Tamaulipas", publicado en la Universidad de Autónoma de Tamaulipas de México, para la obtención del grado de Magister en dirección empresarial con

énfasis en recursos humanos, utilizando la investigación cuantitativa – descriptivo – con diseño no experimental, donde se arribó a las siguientes conclusiones:

El clima organizacional se ha convertido en un tema que causa mucha trascendencia dentro de los espacios organizacionales, cuyo fin es mejorar el ambiente donde se desenvuelve la institución con la intención de alcanzar mayor incremento de la productividad, pero teniendo en consideración el recurso humano, en el espacio ambiental donde el ser humano trabaja de manera diaria, las relaciones que existen entre directivos y los que trabajan, las relaciones entre el personal de la organización, son cuestiones vinculantes o a veces obstáculos para el adecuado desempeño organizativo de manera conjunta, lo que quiere decir que la manera cómo perciben las personas que laboran en ella, siendo trabajadores y directivo hacen que la organización pueda desarrollarse de manera adecuada, logrando un desempeño efectivo de toda la institución.

Lo investigado el clima organizacional en la Dirección General de Ejecución de Sanciones de Tamaulipas; también se concluye que el espacio ambiental laboral es donde se experimenta diversos desacuerdos, debido a que los que laboran no están de acuerdo con el desarrollo y la implementación de formas de trabajar la autonomía trabajar en equipo, apoyarse, comunicarse, la equidad, innovar, percibir como es la institución, los sueldos, la manera como se perciben los salarios, formas de promoción, ascensos de nivel, percibir el ambiente donde se desenvuelven, pero como se reconocen a las personas no se evidencia que sea positiva, tampoco existe una adecuada motivación positiva, presión, satisfacción positiva y una visión adecuada donde no se percibe que están conformes.

La investigación concluye que existe un adecuado fundamento en el clima organizacional en las organizaciones, su estudio considera la necesidad de mejorar el ambiente, para así alcanzar mayor nivel de productividad en la organización.

La investigación determina aspectos que tienen influencia positiva en el desempeño de los miembros de la organización, estos son: los recursos humanos, el espacio ambiental cuando las personas desempeñan una labor

diaria, la manera como tratan los directivos a los que tienen a su cargo, la asociación intrínseca de las personas con la organización. De esta manera las conclusiones de esta investigación le dan mayor soporte al planteamiento del problema de estudio.

Zanini, M. y otros (2008). En el estudio denominado: “La incidencia de las relaciones interpersonales en el desempeño escolar de la institución educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Bogotá-Colombia”, publicado por la IE. “Nuestra Señora de Lourdes” Bogotá-Colombia, para obtener el grado de Maestro, fue una investigación descriptiva explicativa – con diseño no experimental, donde se arribó a las siguientes conclusiones:

Se evidencia muy poca predisposición de las personas que procesos de autocrítica y mejora de las relaciones interpersonales, en los grupos donde se investigó en los espacios como son los talleres, el nivel comunicativo no paso del 50% y en dos de ellos solo alcanzó el 26% generándose diversos inconvenientes dentro del espacio dialogal en reuniones plenas en donde se encontraba la gestión que se realizaba. Después del espacio que paso se ha visualizado que deterioran cuando se presenta desgano, sin interés, se pierde el sentido de pertenecer a una organización donde labora a diario.

Entre lo teórico y lo práctico se presentaron dos maneras diversas de una situación que se presenta dentro de las funciones que cumple el educador, por ello surge la necesidad de perfeccionarse porque si no se realiza ello entonces no se mejora, pero algunos docentes no lo consideran valioso ello, al margen de los diversos cambios que se presentan; la poca iniciativa que se tiene para desarrollar el trabajo en equipo que está acompañado de la poca ganas de tomar decisiones y la inercia que a veces se visualiza y se muestra en quien lidera.

Comunicarse dentro del cumplimiento de funciones hace el que el docente pueda construir espacios de unidad, donde cada persona represente la unidad y el desarrollo pleno de todos; además que en el espacio de pertenencia que permita elevar el desarrollo de cada uno de ellos, crear productivamente diversos saber, permite generar mayores niveles de cultura.

León (2013) en la investigación El Clima Organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la institución educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, provincia y región Lima, 2013, desarrollado en Perú, para alcanzar el grado de maestro en Educación. Metodológicamente la muestra que se consideró fueron 27 educadores y administrativos de la I.E. N° 5170 “Perú Italia” de Puente Piedra de la Unidad de Gestión denominada 04 del distrito de Comas. Haciendo uso del diseño transeccional, correlacional, con estructura causal y bivariada; para recoger información se usó dos cuestionarios contruidos. Concluyendo lo siguiente:

Para probar la hipótesis general se asume que el clima organizacional tiene asociación de tipo significativo con el Estilo de liderazgo que posee los directivos dentro del Centro de Estudios N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra durante el año 2013, esto se genera dentro del sustento alcanzado del valor del estadígrafo Pearson de 0,912 y en base a la regla decisiva o rango alcanzado es muy bueno por lo que se acepta la asociación entre ambas variables, lo cual implica que el ambiente organizacional se asocia con la variables denominada estilo de liderazgo en el espacio de estudio. Asimismo, que el ambiente de estudio se asocia con el liderazgo que existen dentro del centro de estudio materia de la investigación, esto también se sustenta en el estadígrafo denominado Pearson, en el cual el 0.853 se asociación en un nivel bueno, con lo cual se da conformidad al rango establecido; por lo que se asume alto nivel de asociación entre la variables y dimensión estudiado.

El clima de estas organizaciones es de confianza y hay un nivel alto de responsabilidad. En cambio, la otra organización de estudio es una institución como un sistema de nivel adecuado, es necesario tomar en cuenta las decisiones que se dan para el desarrollo organizacional, pero este se centra en el buen compromiso institucional. El ambiente donde laboran es positivo para su desarrollo en este caso existen alto nivel de asociación entre lo estudiado.

1.3. Teorías relacionadas al tema

A continuación se presenta la fundamentación científica de la investigación los cuales constituyen el sustento teórico de la presente investigación, a partir de

definiciones, fundamentación teórica, técnica en función de las dos variables de estudio.

Como es natural toda investigación científica y sobre todo en el ámbito educativo requiere de definiciones, como el abordaje de un temario que se relaciona directamente con el tema a tratarse. Es así que se presenta información relacionada con las dos variables de estudio.

Relaciones interpersonales, son las interacciones reciprocas entre individuos que comprende los siguientes aspectos: “Ser hábiles en la comunicación efectiva, la escucha activa, resolución de problemas y la manera como se expresa auténticamente uno”. (Muñoz; 2007:14) y genera interferencias, conflictos, incertidumbres, tensiones y contradicciones; debido a diferencias ideológicas, culturales, de carácter y otras que dificultan la integración social de las personas.

Desde luego dichas interacciones ejercen una influencia recíproca, siendo de suma importancia la comunicación para afectar en otros sus aspectos comportamentales, la manera de creer, factores sobre valores, el carácter cognitivo, las opiniones, etc.

Según Guix y Serra, existen destrezas en la manera de relacionarse interpersonalmente y son las destrezas de aspectos sociales y emocionales los cuales llegan a promover las habilidades para tener una comunicación clara y directa, escuchar de manera atenta, resolución de problemas y expresarse honesta y auténticamente. Estas se resumen de la siguiente manera:

Destrezas Sociales: Imagen propia de uno con caracteres positivos y presentar confianza, asertividad proactivo, comienzo de comunicación, ayuda.

Destrezas de comunicación: Presentar una escucha activa, tener empatía, mayor apertura, conciencia, responder de manera reflexiva, expresarse correctamente, comprender el lenguaje que se realiza con el cuerpo, resolución de problemas conflictivos, capacidad de negociar.

Destrezas de Autoconocimiento: ser auténticos, asertivos, límites emocionales. (Guix y Serra; 2003; p1 - 75).

Asimismo, según Fabra; (2002) es necesario referir que existen procesos que generan un impacto en las relaciones interpersonales, siendo los procesos principales los siguientes:

Percepción, que permite organizar e interpretar la información para comprender el mundo en que vive; en ella influye el conjunto de valores y las creencias, las ideas y la cosmovisión del acto. Ideas y aspectos sentimentales, permite analizar y dar un juicio sobre lo que nos afecta. Intencionalidad y objetivos, la intención es la que nos dirige hacia la meta que deseamos. Los objetivos se refieren a alcanzar determinados fines los cuales son deseados y estos son el principal motor que motiva e impulsa el trabajo. Acción, es la concreción de los objetivos propuestos.

También Echeita; (1998) que existen relaciones interpersonales eficientes y deficientes describiéndolas se entiende que son: Eficientes. - En la existencia de una relación interpersonal eficiente se presenta los siguientes aspectos: Satisfacción, ser auténticos, empáticos, existencia de compañerismo y ser efectivos. Deficientes. - La existencia de una relación interpersonal deficiente se presenta los siguientes aspectos: Frustración, estar ansiosos, enojados, agresivos, actitud negativa y abandono o despido del trabajo.

Siempre fue una preocupación cómo mejorar las relaciones interpersonales, al respecto (Martí;2000:17) sugiere lo siguiente:

No prestarse materiales, usa lo que tú tienes. No reformes o corrijas a otros que no acepten tus ideas. Al trabajar en equipo, realiza la parte que te corresponde y que no lo realice otro por ti. Actúa con cortesía y sé amigable con los demás. No quejarse de todo lo que sucede. Cumplir con lo prometido y con los compromisos propuestos. No interrumpir cuando alguien está laborando. Aceptar responsablemente los errores y fracasos que uno comete sin echarle la responsabilidad a alguien.

Es importante tomar en cuenta los factores que sugiere Barnett (1995) ya que estos son dependientes las relaciones interpersonales, mencionando los siguientes:

El número de individuos involucrados. El motivo que se propone en la relación. Los compromisos que se tienen en la relación. La valoración que cada individuo presenta en razón a la relación. La madurez que presentan las diferentes personas. Y, la satisfacción de las diferentes necesidades.

Se hace necesaria distinguir entre relaciones interpersonales eficientes y deficientes en el ámbito escolar para ello es necesario recurrir a Robert Martí y Solé (1997) quienes nos ilustran a sobre Relaciones interpersonales en el ámbito escolar, que son las interacciones que se dan en las instituciones educativas entre: docentes, padres de familia, alumnos y sociedad; construyendo intencionalmente una competencia social que servirá al futuro ciudadano para convivir con los demás, exento de fricciones y roces.

A continuación, se resume lo señalado por respecto de las relaciones que hay entre las personas y los diferentes lazos sociales que se presenta en la institución educativa:

Relación entre docentes y directivos. En un colegio el cual debe funcionar verdaderamente como una comunidad educativa, el equipo docente – directivo desempeña un rol fundamental en los intercambios pedagógicos, de reglamentos, de programas, de métodos y técnicas de trabajo y en la participación conjunta para solucionar problemas comunes, asumiendo un compromiso personal para lograr objetivos colectivos.

Relación entre profesores y padres de familia. - Actualmente, debido a muchos problemas reales que afectan la estabilidad familiar se hace urgente la ayuda que debe brindar el ámbito escolar, ofreciendo confianza a los Padres de Familia en lo referente a la PERSONALIZACIÓN de la formación del niño y a la reciprocidad comunicativa entre escuela y familia.

La relación entre docentes y padres de familia se establece mediante una actitud en donde se comparte responsabilidades compartida y complementaria en la tarea de educar a los niños, basada en la comunicación abierta.

Relación entre docentes - padres y sociedad. – Se entiende que la familia es la base fundamental de una sociedad bien organizada en cuyo interior existe la responsabilidad de los padres de resolver las necesidades básicas de sus vástagos.

El papel fundamental que debe cumplir el docente es que exista una persona que tenga y haya desarrollado el civismo para que luego este forme ciudadanos que tengan conciencia cívica y cumplan con sus obligaciones, así como también de hacer respetar sus derechos como parte de una comuna, fomentando la participación comunitaria y el ejercicio de una ciudadanía eficaz y responsable.

Relaciones entre docentes. - Un somero análisis de la relación entre docentes, nos permite afirmar que el desarrollo de la práctica docente son complejas prácticas sociales; ya que hay una multiplicidad de factores que operan de manera simultánea en la práctica profesional del profesor, determinando su forma de trabajo y manera de interrelacionarse con sus pares docentes y directivos.

El enfrentamiento por los intereses que existen y la forma de percibir los fenómenos entre docentes que difieren en la manera de enfocar y plantear, constituye una manera muy buena para fomentar el cambio institucional, siempre y cuando el debate se rija por la vía del diálogo constructivo con la mediación de los directivos para lograr acuerdos colectivos. Como podemos ver, la comunicación es un factor preponderante en el establecimiento de las relaciones que hay entre los individuos que son docentes.

La comunicación tiene relación directa con el comportamiento, ya que a través de él también se emite mensajes que requieren respuestas, evidenciando así el intercambio de comunicación no sólo objetiva sino también en forma subjetiva.

Relaciones entre alumnos. - La relación entre alumnos está marcada por la amistad, juego, basada en una comunicación abierta, muchas veces sincera e ingenua.

La confrontación de intereses y la manera de asumir diversos aspectos entre los alumnos difirieren por sus intereses, juegos, estudios, tareas, igualmente la comunicación es un factor importante en las Relaciones Interpersonales de los alumnos docentes. (Martí y Solé;1997:66)

Con relación a la otra variable de la investigación, clima organización, igualmente se presenta conceptualizaciones, temas para comprender en su real dimensión y nos proporcione los elementos teóricos suficientes para entenderlo.

El clima organizacional es definido de distintos modos, como clima institucional laboral repercute de gran manera en la conducta de quienes son parte de dicha organización, debido a que se reinterpreta de la acción sucedida, influyendo esta en la manera de cómo afrontan sus diferentes labores. Un clima favorable se traduce directamente en desempeñar de mejor manera las diferentes tareas, coordinando asertivamente, teniendo una buena producción; acercándose así a la excelencia.

El clima organizacional está referido a aspectos característicos que son descritos en una determinada organización mencionando primero, que se distinguen de otras organizaciones; segundo, permanecen relativamente en el tiempo; tercero, tienen una influencia en el comportamiento del personal que labora en dicha organización. (Gibson; 1996: p. 528).

El clima organizacional viene a ser un factor que interviene en el sistema de la organización, traduciéndose esta en los aspectos que motivan la conducta y cuyas consecuencias influyen directamente en la organización, esto en su producción, la manera como se satisface, el cambio de puestos, etc. (Stoner; 1989: p. 239)

El clima organizacional diagnostica el ambiente interno que existe entre quienes son partes de dicha organización y se relaciona directamente con la manera de cómo se encuentran motivados sus integrantes. Independientemente de la manera de su concepción, enfoque propuesto, características y tipos de clima, existe significativamente una congruencia en que el clima organizacional se refiere a una dimensión de calidad de vida que existe en el trabajo, influyendo

todo ello en la producción y el desarrollo de los recursos humanos de una organización empresarial.

Por todo ello, el tener conocimiento y llegar a una comprensión de como los trabajadores de un determinado ente ven su realidad laboral a través de un correcto diagnóstico los cuales se podrán identificar las áreas que atraviesan un determinado conflicto, estas constituyen un medio principal en donde se implementará una intervención necesaria para realizar cambios planificados, los cuales tendrán resultados en el bienestar del personal y conducirá a una mayor productividad.

En el ambiente de la psicología social, la concepción sobre lo que significa conducta organizacional es algo novedoso, esta se ubica evolutivamente en la psicología laboral reconociendo directamente la influencia del ambiente laboral sobre el comportamiento de los participantes.

El Clima Organizacional es importante, porque está presente en la organización sin que lo notemos y es algo objetivo que está constituido por un conjunto de factores que determinan la clase de medio en el que trabajan los diferentes trabajadores. Los investigadores de este tipo de temas dan a entender que el clima organizacional está compuesto por factores que son: (las características personales de los trabajadores en las que se tienen que considerar disposición anímica, impresiones, carácter, cualidades positivas, la manera de aprender y el y las tensiones provocadas por situaciones agobiantes que se presentan en la organización; (b) el conjunto de personas que se encuentran al interior de la organización, su sistema, el procedimiento, la unidad, las reglas y la documentación; (c) el influir en un buen ánimo del día, la falta de algo, el empeño; (d) tener la jefatura, dominio, estilos de gobierno, predominio de manera de ser; (e) el sistema con su grande y pequeño enfoque de los aspectos determinados; (f) el desarrollo de la organización, el cálculo del trabajo, el procedimiento de pago, la manera de comunicarse y los procedimientos para decidir.

Los cinco factores anteriormente mencionados definen la productividad del trabajador los cuales condicionan el conseguir las metas proyectadas, la alegría de haber terminado un tipo de estudio, las condiciones que tiene dicha labor, su

conducta al interior de las relaciones personales, los aspectos morales, el producto concluido y la unidad del personal; que partiendo de cómo analiza la organización se repetirá excederá en la productividad, eficacia, satisfacción, adaptación, desarrollo, supervivencia y ausentismo.

Conocer acerca del clima organizacional facilita la retroalimentación sobre los procesos que establecen las conductas organizacionales, facilitando también implantar modificaciones planificadas, en actitudes y el comportamiento de los integrantes, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la conforman.

Lo importante de esta información está en comprobar que el clima organizacional repercute en la conducta de los integrantes, mediante percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y desempeño profesional, etc.

Conocer el clima hace posible tener un enfoque de la organización o de una parte de esta, a partir de una visión más completa, que si son estudiadas por diferentes variables de manera aislada, haciendo posible el análisis según el enfoque de sistemas, conveniente a la consideración de que una organización es en realidad un sistema social muy particular.

La manera en que visualizan los trabajadores la realidad y la manera en que interpretan esta, es muy importante para la empresa. Los aspectos característicos personales de un empleado se presentan como un filtro mediante el cual los factores objetivos del ente organizado y las conductas de las personas quienes están presentes se interpretan y analizan para constituir la manera cómo se ve el clima organizacional.

Si las formas psicológicas que presentan los trabajadores, como las acciones, formas perceptivas, maneras de actuar, los valores desarrollados y como aprende en la organización, además si esta sirve para interpretar el espacio que lo rodea, además que se sienten afectadas en razón a los resultados alcanzados dentro de la institución, de lo mencionado se afirma que el ambiente de la institución es un hecho cíclico que están condicionados por los trabajadores, en razón al ambiente en el cual se encuentran los que trabajan.

De acuerdo a Ramírez (1996) un espacio favorable genera que exista una fuerza atractiva que dentro de la organización genere un ambiente positivo para el desarrollo de una fuerza atractiva que permita que todo este cohesionado dentro del espacio grupal y que favorezca la cooperación, el desarrollo moral, los niveles de eficacia; un ambiente negativo donde hay situación de tensiones, donde se presentan conflictos diversos, también se generan situaciones antagónicas, separadores. La generación de un ambiente adecuado es necesario para poder desarrollar una estructura eficaz.

Es necesario saber cómo se puede hacer el proceso de medir el ambiente organizacional, el cual se fundamenta a través de un proceso donde se desarrolla un espacio metodológico de labor, donde se esté acorde con las situaciones difíciles que se presentan dentro del espacio organizativo, además influyen en que funcionen diversas acciones forma de representación, búsqueda de trabajo positivo y la imagen propia de la institución.

Se considera para hacer el proceso de medición, para evaluar el ambiente es necesario el uso de un instrumento como podría usarse el cuestionario donde se fundamente diversas preguntas sobre cuestiones particularidades de la institución, en razón a ello los ítems que fueron elegidos y seleccionados en relación a la institución y los elementos que se presentan dentro del nivel de comportamiento en el grupo.

El propósito fundamental de la medición, que permita revisar las diferentes situaciones institucionales que se presenten tanto positivas o negativas, que puedan caracterizar cómo funciona la institución y que buscan inducir a que se implemente las formas diversas de mejora institucional y también modificar las que ya existente y necesitan ser mejoradas.

De lo considerado en la teoría del ambiente organizacional de Likert citado por Brunet, (1999) se considera que se dan tres formas de variables que conceptualizan los elementos para el desarrollo de las variaciones que son particulares de una institución y que están condicionadas de manera individual en el ambiente; en razón a ello se establece que:

Variables Causales: que se entiende como aquellas conocidas por independientes, las que están relacionadas a mostrar la dirección en que una institución se desarrolla en un determinado tiempo para luego obtener resultados adecuados. En este caso podría encontrarse diversas variaciones causales, como son la estructura de la organización, el aspecto administrativo, la toma de decisión, las destrezas y las actitudes personales.

Variables Intermedias:

Esta clase de variables se enfocan en la medición de la situación interna de la compañía, que esta reflejada en aspectos como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables son muy importantes, porque conforman los procesos organizacionales como tal de la organización.

Variables Finales: son variables que resultan del efecto de las variables causales y las intermedias mencionadas anteriormente, buscan establecer los resultados alcanzados por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida. (Ramírez; 1996: p. 12)

De acuerdo a Ramírez, al interactuar estas variables generan la determinación de dos grandes clases de clima organizacionales, estos son:

El clima autoritario, sistema I; autoritario explotador, en este la dirección carece de confianza en sus trabajadores, existe un clima de temor, no existe mucha interacción entre los jefes y empleados y los superiores son los únicos que toman decisiones.

El sistema II: autoritario paternalista, aquí existe confianza entre los superiores y sus trabajadores, existen condecoras y sanciones para motivar a los empleados, los supervisores operan con mecanismos de control. Aquí la dirección juega con las necesidades sociales de los trabajadores, pero, la apreciación que se tiene del ambiente es que es estable y organizado.

El clima participativo, sistema III; consultivo, aquí existe confianza de los jefes por sus trabajadores, por tanto los trabajadores pueden tomar decisiones determinadas, pretende satisfacer necesidades de estima, hay interacción entre

las dos partes, existe delegación. Este ambiente se define por el dinamismo y la administración trabaja en función a metas por lograr.

El sistema IV, participación en grupo, existe una total confianza en los trabajadores por parte de la dirección, la toma de decisiones busca integrar a todos los niveles, la comunicación fluye de manera vertical - horizontal – ascendente – descendente. El punto de motivación es la participación, el trabajo esta en función a metas por rendimiento, las relaciones laborales (supervisor – supervisado) se fundamenta en la amistad, las responsabilidades se comparten. El funcionamiento de este sistema es el grupo de trabajo como el mejor medio para lograr las metas mediante la participación estratégicas. (Ramírez; 1996: p. 15-16)

Asimismo, sobre los factores que influyen en el Clima Organizacional, se entiende que la organización se encuentra rodeada por un entorno explícito, donde se llevan a cabo diferentes factores que son perceptibles o no para las personas y que tienen influencia en el desempeño del trabajo. Entre los factores más significativos del clima organizacional tenemos:

Factores Psicológicos: estos se encuentran vinculados con todos los elementos que motivan o no a la persona, y se muestra mediante su conducta, donde se determinan una serie de elementos que repercuten en la conducta del individuo, las cuales son: a.1) Motivación, se define como la voluntad que poseen las personas para efectuar esfuerzos en busca de los objetivos de las empresas, cubriendo además sus necesidades propias. Los individuos motivados cuando anhelan alcanzar sus objetivos es imposible que hallen resultados negativos que perturben el estado del individuo, dicen que los individuos motivados se encuentran constantemente tensionados y liberan esta sensación mediante el esfuerzo; las necesidades particulares tienen que ser compatibles con las de la organización con el fin de juntarse y lograr un mejor beneficio bilateral.

Robbins (1996) señala que la motivación es la “voluntad de realizar altos niveles de esfuerzos para conseguir los objetivos de la organización, voluntad que se encuentra condicionada por la capacidad que posee ese esfuerzo para satisfacer alguna necesidad particular” (Robbins;1996: p. 212)

Alcanzar las metas y los niveles de productividad de una empresa esta en función a los trabajadores que laboran en ella, igualmente estos tienen que encontrarse en una situación favorable para así poder cumplir sus funciones de manera satisfactoria. Es por esto importante que el trabajador este motivado, para cumplir sus labores. Dependiendo cuan motivado este un trabajador en determinado momento, se producirán efectos en el clima organizacional que estarán influenciados por éste.

Con la finalidad de ofrecer un entorno donde los individuos estén motivados, se requiere saber cuales son las necesidades de estos y así intentar solventársela para motivarlos. Al incrementarse la motivación, se posee un momento bueno en el clima organizacional porque se incrementan las ganas de laborar, se instituyen vínculos sociales, se observa un interés por el trabajo, colaboración de los trabajadores, etc. Pero cuando se tiene un nivel de motivación baja, originado por frustración o por otras razones, el clima organizacional se reduce.

El clima organizacional cumple un rol importante en los procesos de motivación. Desde cuando el empleado es incorporado hasta que se aparta de la organización, gran parte de su vida esta influenciada por las políticas y procesos que regulan la conducta del individuo de la empresa.

Entonces, sí el agregado de reglas y procesos instituidos por la organización permiten realizar un ajuste, es decir, si promueven el nivel de satisfacción que el empleado busca en el trabajo, se darán plazos elementales, para implantar un clima organizacional que se caracterice por su entusiasmo, responsabilidad, y el impulso hacia el trabajo innovador. Al tener una alta motivación se produce una elevada productividad y se logran las metas de la empresa.

Nivel de Satisfacción, indica el nivel de concordancia entre las expectativas de recompensa y lo que se recibe. Considera que el término de satisfacción en el trabajo es muy importante por lo que se debe tratar, porque de esto depende que el trabajador este satisfecho y muestre lo productivo que es.

El grado de satisfacción es una actitud inclinada al trabajo propio, que esta dada por el contraste entre la cantidad de recompensa que recibe y la cantidad que él

crea que debería recibir. Si un individuo puede hablar en la empresa una respuesta que cubre sus necesidades, por tanto se deduce que se sentirá satisfecho, entonces un clima que lo deje desarrollarse en su profesión, será más posible crearle un enfoque positivo de su trabajo.

Resulta evidente la importancia de la satisfacción en el puesto. Las empresas tienen que preocuparse por el nivel de satisfacción en el cargo mínimo por tres razones: (1) existe una clara evidencia de que los trabajadores insatisfechos faltan al trabajo de manera frecuente y son mas propensos a renunciar; (2) esta confirmado que los trabajador satisfechos poseen mejor salud y viven más; y (3) la complacencia en el puesto se traslada a la vida del trabajador afuera de puesto. (Chiavenato; 2000: p. 489)

Apoyando la importancia de la satisfacción en el puesto es la consecuencia derivada que ésta tiene para la sociedad como un todo. Cuando los trabajadores se encuentran satisfechos con su trabajo, esto hace que mejore su vida fuera del trabajo. Por el contrario, el trabajador insatisfecho tiene una actitud negativa en su hogar. Sentirse satisfechos en el trabajo es fundamental para las empresas, debido a que esto influye en su trabajo, ya que una fuerza de trabajo satisfecha significa una mejor productividad.

Un trabajador satisfecho laboralmente, traslada esta satisfacción fuera del trabajo. Es así que el objetivo de una elevada satisfacción en el cargo para los trabajadores puede defenderse en términos tanto monetarios como de responsabilidad social (Robbins; 1996: p. 198)

Factores físicos. – El entorno donde se llevan a cabo las actividades debe de satisfacer las necesidades primordiales, conformes a un entorno agradable para realizar tareas: b.1) Disposición de la zona referida a la distancia entre los individuos y las infraestructuras, ejecutando una gran influencia en la interacción social. La disposición de la zona de trabajo no debe ser una actividad efectuada al azar, se tiene que considerar el diseño interior, distribución del equipo y cosas similares; porque toda empresa tiene que diseñar su zona más cómoda, confortable segura para sus trabajadores, porque estos estarán gran parte del tiempo en él.

Según Robbins (1996): “Un espacio cerrado incomoda y altera en algunos momentos a los empleados, cerrando la comunicación de los trabajadores” (p. 386) Del planteamiento preliminar es posible señalar que un ambiente cerrado molesta e inquieta a los empleados, produciendo aglomeración y hacinamiento de personas y por tanto produce que estas estén mal humoradas, asimismo repercute de manera negativa en el cumplimiento de sus funciones.

La disposición de una oficina transfiere mensajes no verbales a los invitados, algunas disposiciones producen comodidad, mientras que otras reflejan la formalidad y autoridad del jefe de la oficina.

La dimensión de una oficina no es un componente concluyente en la delegación de tareas, sino, es el status que se posee dentro de la empresa quien proyectará cuán extensa o reducido pueda ser el lugar de trabajo. Robbins (1996) dice que “cuanto más alto sea el puesto que alguien ocupa en la jerarquía de la empresa, mayor espacio se le proporcionará”.

La privacidad que es posible poseer en el entorno profesional repercute además en el desarrollo de las funciones, la ausencia de privacidad produce mayor distracción y perturbación, siendo esto negativo para la concentración y desempeño del empleado y de su productividad; por lo tanto gran parte de trabajadores optan por un poco de privacidad, ya que esto se asocia al alto rendimiento y satisfacción.

Iluminación en el espacio laboral resulta influir en la realización de funciones, porque permite observar de mejor los objetos de trabajo. Es así que Chiavenato (2000) dice que la iluminación es “la cantidad de luminosidad que incide en el lugar de trabajo del trabajador”.

Una iluminación adecuada (según las necesidades laborales y adecuadamente instalada) es un elemento importante para prevenir accidentes, ayudando además al personal a laborar de modo más eficiente (Grimaldi; 1999: p. 339).

La cantidad de luz que se requiere esta en función a la clase de trabajo que se realice (por ejemplo, la delicadeza del empleado, el tiempo de observación

necesaria, la cantidad de contraste que hay entre los materiales que son observados y la cantidad de luz que es absorbida por los materiales). Incluso cuando los límites superiores para la intensidad de luz no están establecidos, es evidente que una intensidad baja no es apropiada.

La iluminación resulta un factor de seguridad fundamental para el empleado. Una iluminación apta acrecienta al máximo la producción y disminuye la ineficiencia y la cantidad de accidentes. La iluminación resulta fundamental para las áreas de riesgo de tropezón o caída (escaleras, pasillos, salidas de escape, etc.).

La iluminación ambiental genera impresiones que se extienden entre la tranquilidad y la excitación. Es así que utilizar la luz solar es recomendable no sólo desde una perspectiva económica, sino que también facilita la eficacia personal. Es posible llegar a la irritabilidad estando demasiado tiempo sin ver la luz del día.

La insuficiente iluminación altera la ejecución de labores perturbando su alcance y generando tensión, agotamiento en los trabajadores; por el contrario una iluminación conforme a los requerimientos del trabajo, conlleva al cumplimiento satisfactorio del mismo, optimando la productividad y evitando así cualquier clase de accidente que podría originarse por falta de luz.

La adecuada iluminación incrementa la productividad y satisfacción del trabajador en su puesto de trabajo, reduciendo la tensión producida por la ausencia de ésta. Robbins (1996) indica que: “con una mejor iluminación se incrementa la productividad y la precisión”

Ruido. – Un entorno laboral donde exista demasiado ruido no será favorable para los empleados, contrariamente dificultará la apropiada ejecución de funciones, causando que el empleado cometa errores debido a la distracción y falta de concentración. Entonces se tiene que estar pendientes de los niveles de ruidos y mantenerlos al mínimo, así será posible que el trabajador se concentre en sus funciones.

El ruido es un factor que se encuentra en la empresa y tiene cierto impacto en el desarrollo de tareas influyendo en la salud del empleado. Entonces, ciertos ruidos ocupacionales, y en cierta medida los ruidos normales diarios pueden causar pérdidas auditivas temporales o de manera permanente.

El ruido a pesar de ser molesto y riesgoso y su finalidad de controlarse no consiste sólo en disminuir cualquier sonido, sino que además se tiene que realizar procesos que lo controlen en contextos de riesgos (Grimaldi; 1999: p. 433)

El desempeño laboral se perjudica debido a los efectos del ruido, los cuales generan aburrimiento y agotamiento. En términos de rendimiento, algunos sonidos son inhibidores, otros no perturban y otros estimulan. Más allá del límite estándar de audición, el resultante deterioro de energía. El desempeño laboral mental resulta más afectado por el ruido. Las personas que laboran en un entorno con demasiado ruido generalmente son más nerviosos e irritables que quienes laboran en escenarios silenciosos.

Temperatura. – El nivel de temperatura que existe en el ambiente laboral necesita ser regulado de acuerdo a los requerimientos del mismo, significa que la temperatura debe mantenerse en un nivel intermedio ni muy fría ni muy calurosa., ya que esto influye en la eficacia de las funciones. Los estudiosos ergonómicos del puesto de trabajo y del ambiente físico que envuelve a la persona, definen al calor y sus efectos como un estado ambiental trascendental.

El exceso de calor causa agotamiento, lo que obliga a necesitar mucho más tiempo para recuperarse o descansar. El frío igualmente afecta al empleado. Las temperaturas bajas causan pérdida de rapidez, sensibilidad y exactitud en las manos, lo cual resulta un problema al momento de realizar sus funciones, y a su vez resulta un riesgo para su seguridad, porque incrementa el contexto con superficies cortantes debido a la rigidez de las manos (Ramírez;1996: p. 156)

La temperatura tiene un impacto en el bienestar, comodidad, rendimiento y seguridad del empleado. Algunos empleados pueden sentirse perturbados, debido a la excesiva calor, y quizás otros soporten esa situación, o también otros

pueden ser afectados por el exceso de frío, por lo tanto es necesario que haya un equilibrio con la temperatura corporal de la persona.

Factores sociales. Son todos aquellos modos de conducta de la persona en determinado momento, entre ellos tenemos:

Liderazgo. - Es la capacidad de influir en un grupo y alcanzar los objetivos. De acuerdo a, Terry y Franklin (1999) mencionado en www.miexamen.com/Supervisión/html señala que el liderazgo es “la relación en la cual un individuo (el líder) influye en las demás para trabajar voluntariamente en tareas relacionadas para lograr las metas deseadas por el líder o el grupo”. (p. 6) En una empresa siempre debe haber un jefe que escuche las ideas y opiniones de sus trabajadores, y tiene que confiar en ellos, obteniendo así que exista un vínculo de trabajo agradable. Según, la www.miexamen.com/Supervisión/html indica que una empresa:

Lo fundamental para que una empresa exista y sobreviva es la presencia de un liderazgo, porque puede tener una gran planeación, control y procesos de organización sin embargo si no cuenta con un liderazgo esta empresa no sobrevivirá

El liderazgo resulta muy importante en las empresas ya que sus gerentes son los delegados para pilotar y administrar a la empresa al logro de las metas, consiguiendo el éxito deseado. El líder de la empresa tiene claro que es lo que se pretende conseguir, cuales son los objetivos de la empresa, tiene que conocer las estrategias que utilizará para obtener lo que se propuso con el fin de lograr sus metas, además de conocer a sus trabajadores y manejarlo de un modo eficaz y aprovecharlo al máximo.

Es posible indicar que la función del líder es efectivo cuando es capaz de conseguir que los demás realicen las diligencias de manera correcta, en un tiempo pertinente y al menor coste. La www.mie.89.supervisión/stml, dice que la supervisión es “una actividad o conjunto de actividades que desarrolla un individuo al asignar y dirigir las tareas de un grupo de subordinados sobre quienes tiene autoridad para conseguir de ellos máxima eficiencia con satisfacción

recíproca”. (p. 2) Las metas del supervisor son favorecer con el logro de los objetivos de la organización, a través del cumplimiento óptimo de las labores establecidas a su grupo de trabajo.

El supervisor es de importancia para los trabajadores ya que los apoya, los dirige, y guía del modo como desempeñarse, como solucionar una dificultad y si requieren algo puede ayudarlos, es el vocero de las opiniones que se dan en el trabajo ya sean buenas o malas.

Relaciones Interpersonales. –Para que en una empresa haya un ambiente adecuado y conveniente son importantes las relaciones interpersonales, porque permiten que los trabajadores intercambien sus opiniones y esto hace que exista una relación laboral agradable, lo cual dota a la organización de personal capaz de buscar soluciones en grupo, Stoner (1996) enfatiza:

Todas las personas se relacionan con los demás a través de un ovillo de relaciones, las cuales se dan porque unos y otros se requieren para recibir ayuda y para lograr sus objetivos. Continuamente se decide cómo conservarlas y alimentarlas. Estas decisiones demuestran nuestros valores y el interés por la ética” (Stoner;1996: p. 121)

Según lo anterior, las relaciones interpersonales se relacionan con el contacto que tiene los individuos con otros. El que todos los integrantes de una empresa se relacionen entre sí, y se apoyen, genera un entorno agradable, en donde sus relaciones serán transparentes y eficaces. Es por esto lo importante de tener una buena relación con los colegas, consiguiendo que todos se sientan contentos en la empresa.

En este aspecto, Ramírez (1996) indica que:

Las relaciones interpersonales generan diversas dependencias, las primordiales son de autoridad o de dominio como resultado de la delegación de funciones en valor funcional. Esta relación genera un conflicto de dominio que finalmente se disipa por las empresas.

Otra dependencia es la autoridad, establecida por las delimitaciones y capacidad de mando, así como por el nivel de formación de la persona. El dominio y la autoridad son distintos; cuando aquél fluye en sentido contrario a la autoridad, el problema es inevitable. En las relaciones normales superior- subordinado, la autoridad fluye en dirección, diferente al poder; el superior tiene la autoridad de ordenar, sin embargo los subordinados tienen el poder de acatar; el poder de modo operativo, es la fuerza imperiosa, trabajador ilegalmente puede contrarrestarse asistiendo a la autoridad. (Ramírez; 1996: p. 57)

De acuerdo a lo antes mencionado las buenas relaciones interpersonales benefician a la empresa, ya que son las que originan el ambiente organizacional, haciéndolo óptimo y eficiente. Entonces, el empleado observará un ambiente de colaboración, camaradería, favoreciendo así los estándares de productividad y desempeño.

Toma de decisiones. Es la capacidad de comprender y de optar entre una solución y otra, teniendo que ser estas soluciones tanto eficaces como prácticas. Según, Stoner (1996): “La toma de decisiones: es el proceso para identificar y seleccionar un curso de acción para solucionar una dificultad específica” (Stoner; 1996: p. 260)

Este proceso es esencial dentro del sistema organizacional. Cada una y todas las diligencias administrativas están conformadas de distintas decisiones.

Es así que Robbins (1996) indica que la toma de decisiones “sucede como reacción a una dificultad. Lo cual significa que existe una discordancia entre cierto estado actual de las cosas y algún estado esperado, por tanto se necesita la consideración de cursos alternativos de acción”. (p.143). Una conveniente toma de decisión va a influir en la solución de un problema en cualquier departamento, mientras que una decisión mal tomada, o no tomada en determinado momento podría acabar con la empresa. El motivar al trabajador para que intervenga en las decisiones que concierne a su trabajo, contribuirá a éste a indispensable en su puesto, generándole mayor responsabilidad por el mismo, beneficiando esto a la productividad.

Tipos de decisiones. - Algunas dificultades se tratan de manera rutinaria, y otros precisan de esfuerzos especiales y muy originales. Stoner (1996) señala que. “Las diversas dificultades solicitan otros tipos de decisiones” (p. 266) El autor indica dos tipos de decisiones: programadas y no programadas; especificando a las programadas, como las que implica situaciones de rutina y que se toman según las políticas, procesos o normas escritas, que facilitan la toma de decisiones en escenarios repetidos ya que restringen o descartan opciones; y a las no programadas como las que implican dificultades poco frecuentes o excepcionales, brindando soluciones concretas originadas mediante un proceso no estructurado para afrontar dificultades no habituales.

Factores comunicacionales. - La comunicación es fundamental en cualquier empresa, porque es el único medio para hacer entender. Stoner (1996) asevera que la comunicación es “la transferencia de información y la comprensión entre individuos. Es un modo de saber las opiniones, hechos, pensamientos, sentimientos y valores de los demás. Es un puente de significado entre los hombres, que permite compartir lo que sienten y conocen”. (Stoner;1996: p. 575)

Es así que se muestra el interés de transferir información, ideas, sentimientos, pensamientos, nociones con la finalidad de que se entiendan y que tengan posibilidades de ser aplicados en algo de interés común o particular.

Naturaleza e importancia. - En las empresas, es fundamental que se de una comunicación efectiva, cuando no se cuenta con ella es posible que tenga un desequilibrio en el grupo de trabajo, los subordinados no saben si están ejecutando adecuadamente sus tareas, los gerentes no recogen a tiempo información forzosa para tomar decisiones y las actividades dejan de estar coordinadas, en general ésta influenciada en las organizaciones y en todos los procedimientos que realizan.

La comunicación es esencial para todo directivo, este necesita de habilidad para comunicarse con los demás, y quiere recibir información puntual referente a la efectividad del cumplimiento del trabajo. Ribeiro (1998). “La comunicación cuando se realiza de modo adecuado, concede poder a los conocimientos y los sentimientos de un individuo. Esto significa que, quien sabe comunicarse tiene

poder: el poder de influir, de evolucionar, de sensibilizar, de emocionar, de persuadir, de declarar, de originar magnos debates, de dejar constancia de su existencia en el mundo” (Ribeiro; 1998: p. 29)

El éxito o fracaso de una empresa depende en gran medida de su sistema de comunicación, por eso la importancia que todo gerente posea la capacidad para instituir canales de comunicación efectivos a través de los cuales sea capaz de transferir toda la información necesaria y a su vez reciba esa información precisa para el buen funcionamiento de la empresa.

Mayo (1996), dice: “el mismo establecimiento de una estructura organizacional es señal de que se presume que las comunicaciones siguen una ruta particular. El poder, liderazgo y toma de decisiones se apoyan en el proceso de comunicación, de modo explícito o implícita, porque los demás procesos carecen de significado en ausencia de información” (Mayo; 1996: p. 180)

Todo individuo que gobierne una empresa debe comprender en toda su extensión lo importante que es establecer una red de comunicaciones efectivas para lograr las metas de esta y su competencia será medida según la capacidad de lograrlo.

Vías de la comunicación, en una empresa existen diversas vías de comunicación. “Puede realizarse de modo descendente que va de los puestos gerenciales a los niveles más bajos, por ejemplo el comunicar a los operarios de producción que debido a su esfuerzo la organización alcanzó grandes beneficios, ésta noticia se le hará llegar mediante un memorando; la comunicación también, se realiza de modo ascendente, verbigracia que los individuos de un puesto inferior hagan llegar sus quejas o sugerencias a su jefe inmediato a la dirección general si así lo demanda el caso. Otro modo de comunicarse es de forma lateral que es aquella entre los mismos integrantes del equipo”. (<http://www.miexamen.com./climorganizacional.capitulo7.htm>.)

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿En qué medida se relaciona las relaciones interpersonales con el clima organizacional del personal docente y administrativo de la institución educativa Humberto Luna del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2018?

Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de prevalencia de las relaciones interpersonales a percepción de los docentes en la institución educativa Nuestra Humberto Luna del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2018?

¿Cuál es el nivel de desarrollo del clima organizacional a percepción de los docentes en la institución educativa Humberto Luna del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2018?

¿Cuál es el grado de correlación que existe entre las dimensiones del desarrollo del clima organizacional y las dimensiones de las relaciones interpersonales en la institución educativa Humberto Luna del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2018?

1.5. Justificación del estudio

Es relevante esta investigación, porque permite conocer el comportamiento de las variables en estudio, la posible relación entre ambas, debido a que son necesarios las relaciones interpersonales para el desarrollo del ambiente organizacional, además de conocer que un estudio correlacional tiene el propósito de conocer el grado de asociación que se genera entre dos variables, se aporta información sobre las causas de la asociación, las características que se dan y las situaciones que pudieran presentarse frente a ello.

También, este estudio aportó beneficios importantes a los docentes y administrativos de la población de estudio ya que brinda información sobre el manejo del autocontrol, la empatía, el asertividad, como dimensiones de las

relaciones interpersonales que mantienen y su relación con el tipo de liderazgo, la motivación, la reciprocidad y los niveles de participación en la institución, como dimensiones del clima organizacional. Además es original debido a que en la zona no se han realizado trabajos de igual magnitud.

1.6. Hipótesis

General

Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el clima organizacional del personal docente y administrativo de la institución educativa Humberto Luna del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2018.

Específicos

El nivel de prevalencia de las relaciones interpersonales es baja a percepción de los docentes en la institución educativa Humberto Luna del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2018.

El nivel de desarrollo del clima organizacional a percepción de los docentes es regular en la institución educativa Humberto Luna del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2018.

Existe un grado de correlación significativa entre las dimensiones del desarrollo del clima organizacional y las dimensiones de las relaciones interpersonales en la institución educativa Humberto Luna del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo General

Determinar en qué medida se relaciona las relaciones interpersonales con el clima organizacional del personal docente y administrativo de la institución educativa Nuestra Humberto Luna del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2018.

Objetivos Específicos

Determinar el nivel de prevalencia de las relaciones interpersonales a percepción de los docentes en la institución educativa Humberto Luna del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2018.

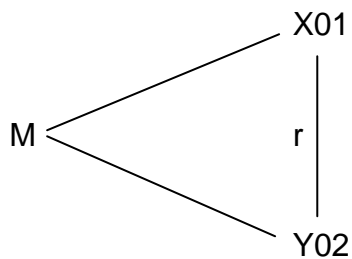
Determinar el nivel de desarrollo del clima organizacional a percepción de los docentes en la institución educativa Humberto Luna del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2018.

Determinar y analizar el grado de correlación que existe entre las dimensiones del desarrollo del clima organizacional y las dimensiones de las relaciones interpersonales en la institución educativa Humberto Luna del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2018.

II. METODO

2.1 Diseño de la investigación

En cuanto al diseño corresponde al descriptivo correlacional debido a que no se manipula ninguna de las dos variables, se recogen los datos tal cual se presentan, se establece relaciones en base a ello se debe buscar las asociaciones posibles, en un determinado momento, lo que se menciona que se debe observar las asociaciones que se dan en el tiempo en su estado natural para luego ser analizados (Hernández, Fernández y Batista, 1999). Se representa de la siguiente manera el diseño:



Dónde:

M: Muestra

X₀₁: Variable Relaciones interpersonales

Y₀₂: Variable Clima organizacional.

r : Relación

Finalmente resaltar lo señalado por Hernández, R. y Otros. (1997), quien manifiesta que los diseños de investigación descriptivos correlacionales tienen como propósito se describe las variables y analiza su relación en un determinado momento dado. La presente investigación tuvo como propósito fundamental describir las variables de relaciones interpersonales y su relación con el clima organizacional en la Institución Educativa “Humberto Luna” del distrito y provincia de Calca.

2.2 Variables, Operacionalización

Variable de estudio 1: Relaciones interpersonales.

Dimensiones

- Autocontrol
- Asertividad
- Empatía

Variable de estudio 2 : Clima organizacional.

Dimensiones

- Liderazgo
- Motivación
- Reciprocidad
- Participación

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Índice de valoración
Relaciones Interpersonales (Variable de estudio 1) Es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social. (PELECHANO;2006:24)	Es el conjunto de capacidades de las personas para relacionarse con sus similares y que influye en su desarrollo laboral en sus instituciones educativas.	Dimensión 1: Autocontrol: El autocontrol indica el dominio que una persona puede tener de sus reacciones, sentimientos e impulsos a través de una determinación voluntaria para poder hacerlos surgir o crecer, mantener o someter según su libre decisión.(CANDELA; 2000)	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de la ira. • Impulsividad 	Nunca A veces Siempre
		Dimensión 2: Asertividad Es la manera de actuar de una forma de vida y correcta, frente a las diversas situaciones cotidianas que se presentan en la vida, es una habilidad social que se desarrolla como la capacidad para saber expresarse socialmente de forma adecuada, que permite a la persona ser hábil al momento de comunicar sus ideas, de tomar una decisión y de relacionarse con el resto de las personas.(COOPER;1998)	<ul style="list-style-type: none"> • Confianza en sí mismo • Facilidad de expresión • Comunicación directa 	
		Dimensión 2: Empatía Habilidad que posee un individuo de inferir los pensamientos y sentimientos de otros, lo que genera sentimientos de simpatía, comprensión y ternura.(BARON;2000)	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto • Comprensión • Cooperación 	

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Índice de valoración
(Variable de estudio 2) Clima organizacional Se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de motivación entre los miembros". (Chiavenato 2000, pág. 119).	Es el ambiente interno de las organizaciones que repercute en el comportamiento del individuo trabajador y por consiguiente en el buen funcionamiento y servicio de la institución educativa.	Dimensión 1: Liderazgo Influencia ejercida por ciertas personas, especialmente los jefes en el comportamiento de otros para lograr resultados (Segredo y Reyes;2013)	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección • Estimulo de la excelencia • Estimulo del trabajo en equipo • Solución de Conflicto 	Nunca A veces Siempre
		Dimensión2: Motivación Conjunto de relaciones, aptitudes expectativas de las personas en su medio organizativo (Segredo y Reyes;2013)	<ul style="list-style-type: none"> • Realización personal Reconocimiento de la aportación Responsabilidad • Adecuación de las condiciones de trabajo 	
		Dimensión 3: Reciprocidad Relación de dar y recibir mutuamente entre el individuo y la organización. (Segredo y Reyes;2013)	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación al trabajo • Cuidado del patrimonio institucional • Retribución • Equidad 	
		Dimensión 4: Participación Contribución de los diferentes individuos y grupos formales e informales al logro de los objetivos. (Segredo y Reyes;2013)	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso con la productividad • Compatibilidad de intereses • Intercambio de Información • Involucración en el cambio 	

Fuente: Elaborado por la Br. Ana Amariles Ttacca Ttito.

2.3. Población y muestra

La **población** de estudio en la presente investigación lo conforman todo el personal que labora en la Institución Educativa. “Humberto Luna” de Calca.

La **muestra** lo conforman un total de 31 personas entre docentes y personal administrativo tal como se muestra el cuadro.

CUADRO N° 01

POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO I.E. “HUMBERTO LUNA” – CALCA

Nº	CARGO QUE OCUPA	GENERO		TOTAL PARCIAL
		M	F	
01	Profesores de aula	12	10	22
02	Administrativos	02	04	06
03	Auxiliares	01	01	02
04	Asistente de tutoría	--	01	01
Total		15	16	31

FUENTE: CAP de la I.E. “Humberto Luna” Calca- 2018.

Las características de la población son las siguientes:

- Los docentes de la Institución Educativa cuentan en su mayoría con estudios de post-grado (maestrías), son de condición económica media, buena preparación profesional y cultural.
- La institución educativa está ubicada en el ámbito urbano y es perteneciente a la Unidad de Gestión educativa local del Calca.
- Respecto de las relaciones interpersonales, se aprecia que estas se encuentran deterioradas lo cual estuvo afectando el clima organizacional.

El muestreo En el caso de la presente investigación, **el muestreo es no probabilístico, intencionado**, la misma que fue elegida por conveniencia, el mismo que según Sánchez y Reyes (1998), el procedimiento seguido para la selección de la muestra fue de manera intencional a todo el personal docente, administrativo y de servicio de la Institución Educativa “Humberto Luna” del distrito y provincia de Calca.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Se entiende respecto de las técnicas e instrumentos para recolectar datos, , son un grupo de diversos procedimientos y preguntas que permiten obtener la información que se considera importante sobre lo que aprenden los escolares. Díaz y Hernández (1999).

De acuerdo a Briones (

2011) la encuesta es la técnica que tiene un conjunto de formas que permiten recoger datos, considerar diversas situaciones, analizar información que se genera en los espacios a investigar y en número de personas dentro de un espacio establecido.

La técnica a utilizarse en el presente estudio es una encuesta y tiene como instrumento un cuestionario, el cual se observa a continuación.

Cuadro N° 02
Técnicas e instrumentos de recojo de datos.

TÉCNICA	INSTRUMENTO	Valoración
Encuesta	Encuesta de escala valorativa sobre las relaciones interpersonales, con 24 ítems distribuidos equitativamente para las tres dimensiones de la variable1	Nunca A veces Siempre
Encuesta	Encuesta valorativa sobre el clima institucional, con 80 ítems distribuidos equitativamente para las cuatro dimensiones de la variable 2.	Nunca A veces Siempre

Fuente: Elaboración propia

Instrumento. Viene hacer el documento físico que se utiliza para recoger la información de las variables en estudio relaciones interpersonales y su asociación con el clima institucional. Todo instrumento tiene la finalidad de estimular la presencia o manifestar lo que se considera que debe ser evaluado. Tiene un conjunto de preguntas que se estructuraron aquellos que posibilitan

brindar la atención mediante la información solicitada. Díaz. F. y Hernández, C. (1999). Se escogió este tipo de técnica recolección de información para poder describir la relación existente de las variables de estudio de las relaciones interpersonales y el clima institucional en la Institución Educativa “Humberto Luna” del distrito de Calca.

2.4.1. Validación por juicio de expertos.

Los instrumentos considerados fueron revisados por juicio de expertos, los cuales son personas probas en el campo educativo, que tienen el grado de Maestros en educación además de bastante experiencia en diversas labores educativas, cuyos valores se muestran en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 03
Validación por juicio de expertos.

Nº	NOMBRE	COEFICIENTE DE VALIDEZ
1	Dr. Flavio R. Sanchez Ortiz	80%
2	Dr. Edwards Jesús Aguirre	80%
3	Dr. Edgar Enríquez Romero	80%
PROMEDIO DE VALORACIÓN		80%

Fuente: Elaboración propia.

El promedio de valoración es del 80% y contrastando con los valores porcentuales y los niveles de validez el instrumento correspondiente al nivel de bueno.

2.4.2. Prueba de confiabilidad y validez de los instrumentos.

Se entiende por confiabilidad aquella habilidad que tienen el instrumento para poder medir la consistencia que tiene dicho elementos, además porque precisa las características estudiadas, de esta manera ambos conceptos son necesarios debido a que generará la consistencia interna y también que haya estabilidad temporal en cada una de las preguntas (homogeneidad) entre lo formulado y hacen posible un instrumento adecuado, la estabilidad en el

tiempo permite recoger adecuadamente las mediciones dadas en los sujetos de estudio.

Para la investigación, se ha establecido la confiabilidad del instrumento mediante el alfa de Crombach, teniendo como indicador que se use los cuestionarios establecidos, mediante escalas ya establecidas por Kaplan, R. y Saccuzzo, D. (2006).

El valor coeficiente alfa que fue considerado por Crombach, es un estadígrafo que permite saber cuan confiable es un instrumento, que se obtiene al uso de las varianzas. El valor coeficiente de alfa depende del número de elementos considerados en k en base a la escala, las varianzas de cada pregunta dentro de instrumento, utilizando la siguiente formula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_j s_j^2}{s_x^2} \right)$$

Para poder interpretar el valor del coeficiente y saber que es confiable se usó la siguiente escala:

CUADRO N° 04
RANGOS PARA INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE
ALPHA DE CRONBACH

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Para que se realice el análisis de confiabilidad se utilizó el programa estadístico IBM SPSS STATISTIC versión 23, lo hallado se resume en el siguiente cuadro:

CUADRO N° 05
ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE
RELACIONES INTERPERSONALES

	Alfa de Cronbach	N de elementos
D1: Autocontrol	0,745	06

D2: Asertividad	0,739	06
D3: Empatía	0,868	12
Relaciones interpersonales	0,798	24

FUENTE: Elaboración propia

En el cuadro expresado se aprecia que existen valores que se obtuvieron mediante el coeficiente alfa de Crombach para la variable Relaciones interpersonales, también sucede lo mismo para las dimensiones que se establecieron, lográndose 0.7 que permite indicar que es altamente confiable, concluyéndose que es alto su confiabilidad.

CUADRO N° 06
ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE
CLIMA ORGANIZACIONAL

	Alfa de Cronbach	N de elementos
D1: Liderazgo	0,754	20
D2: Motivación	0,812	20
D3: Reciprocidad	0,715	20
D4: Participación	0,780	20
Clima organizacional	0,764	80

FUENTE: Elaboración propia

En el cuadro expresado se aprecia que existen valores que se obtuvieron mediante el coeficiente alfa de Crombach para la variable Clima Organizacional, también sucede lo mismo para las dimensiones que se establecieron, lográndose 0.8 que permite indicar que es altamente confiable, concluyéndose que es alto su confiabilidad.

2.5. Método de análisis de datos.

Después de aplicar los instrumentos que fueron realizados se ha procedido a procesarlos mediante el uso de programas estadísticos como son Excel y SPSS haciendo uso de la versión 23, estos datos fueron sometidos al nivel de

confiabilidad del constructo con la intención de calcular si lo expresado es cierto y que la información sea posible para cualquier persona que desee revisarlo. En razón a las variables materia de estudio, que son de tipo ordinal, se usó la prueba estadística denominada Tau B de Kendall, el cual señala que las variables están en un nivel asociativo y la medida en el cual se encuentran, en este caso se asume el Tau B de Kendall en la presente investigación:

Tau-b de Kendall, es una medida cuya forma es no paramétrica en la asociación para que las variables se asocien su carácter o rango que no se considera, tiene más relación con los empates. Este estadígrafo indica mediante un signo si el coeficiente es positivo o no; en razón a dichos valores se asume -1 o +1 el cual se expresa en base a tablas cuadradas. La expresión utilizada en función al cálculo se asume lo siguiente:

$$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$$

Donde el valor expresado es absoluto, indicando que la asociación, tiene mayor fuerza o no. Lográndose así establecer el valor necesario para calcular adecuadamente la muestra.

III. RESULTADOS

3.1 DESCRIPCIÓN

A continuación en este acápite, se muestra cuáles son los resultados de la aplicación de las encuestas aplicadas al director, profesores(as) y personal administrativo de la Institución Educativa “Humberto Luna” del distrito y provincia de Calca, a fin de conocer el nivel de correlación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional, siendo para ello necesario la aplicación de encuestas a todo el personal que labora en esta institución.

Para una mejor interpretación de los resultados, éste se ha organizado en tablas de distribución de frecuencias y gráficos estadísticos, los que corresponden a cada uno de las dimensiones de cada una de las variables de investigación.

A continuación presenta los rangos de puntuaciones y valoraciones para cada una de las variables de estudio.

CUADRO N° 07
RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA
VARIABLE RELACIONES INTERPERSONALES

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Autocontrol	6-9	MALO	10-13	REGULAR	14-18	BUENO
D2: Asertividad	6-9	MALO	10-13	REGULAR	14-18	BUENO
D3: Empatía	12-19	MALO	20-27	REGULAR	28-36	BUENO
RELACIONES INTERPERSONALES	24-39	MALO	40-55	REGULAR	56-72	BUENO

CUADRO N° 08
RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA
VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Liderazgo	20-32	MALO	33-45	REGULAR	46-60	BUENO
D2: Motivación	20-32	MALO	33-45	REGULAR	46-60	BUENO
D3: Reciprocidad	20-32	MALO	33-45	REGULAR	46-60	BUENO
D4: Participación	20-32	MALO	33-45	REGULAR	46-60	BUENO
CLIMA ORGANIZACIONAL	80-132	MALO	133-185	REGULAR	186-240	BUENO

En seguida se efectúa la descripción cualitativa de las dimensiones según la categoría o nivel de prevalencia.

Cuadro N° 09

Descripciones cualitativas de las dimensiones V. Relaciones
interpersonales

VARIABLE Y DIMENSIONES	Rango	Nivel / Prevalencia / Categoría	Descripción
VARIABLE: RELACIONES INTERPERSONALES (General Total) 24-72 DIMENSIONES: Autocontrol. Asertividad. Empatía	56-72	Bueno.	El nivel de prevalencia de las relaciones interpersonales es buena a percepción de los docentes en la institución educativa “Humberto Luna”, del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2013.
	40-55	Regular.	El nivel de prevalencia de las relaciones interpersonales es regular a percepción de los docentes en la institución educativa “Humberto Luna”, del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2013
	24-39	Malo.	El nivel de prevalencia de las relaciones interpersonales es mala a percepción de los docentes en la institución educativa “Humberto Luna”, del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2013

DIMENSIONES	Rango	Nivel / Prevalencia / Categoría	Descripción
D1: Autocontrol. 6-18	14-18	Bueno.	El nivel de prevalencia del autocontrol en las relaciones interpersonales es buena a percepción de los docentes en la institución educativa “Humberto Luna”, del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2013
	10-13	Regular.	El nivel de prevalencia del autocontrol en las relaciones interpersonales es regular a percepción de los docentes en la institución educativa “Humberto Luna”, del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2013
	6-9	Malo.	El nivel de prevalencia del autocontrol en las relaciones interpersonales es mala a percepción de los docentes en la institución educativa “Humberto Luna”, del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2013
D2: Asertividad. 6-18	14-18	Bueno.	El nivel de prevalencia de la asertividad en las relaciones interpersonales es buena a percepción de los docentes en la institución educativa “Humberto Luna”, del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2013
	10-13	Regular.	El nivel de prevalencia de la asertividad en las relaciones interpersonales es regular a percepción de los docentes en la institución educativa “Humberto Luna”, del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2013
	6-9	Malo.	El nivel de prevalencia de la asertividad en las relaciones interpersonales es mala a percepción de los docentes en la institución educativa “Humberto Luna”, del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2013
D3: Empatía. 12-36	28-36	Bueno.	El nivel de prevalencia de la empatía en las relaciones interpersonales es buena a percepción de los docentes en la institución educativa “Humberto Luna”, del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2013
	20-27	Regular.	El nivel de prevalencia de la empatía en las relaciones interpersonales es regular a percepción de los docentes en la institución educativa “Humberto Luna”, del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2013
	12-19	Malo.	El nivel de prevalencia de la empatía en las relaciones interpersonales es mala a percepción de los docentes en la institución educativa “Humberto Luna”, del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2013

Cuadro N° 10

Descripciones cualitativas de las dimensiones V. Clima organizacional

VARIABLE Y DIMENSIONES	Rango	Nivel / Prevalencia / Categoría	Descripción
VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL (General Total) 80-240 DIMENSIONES: Liderazgo. Motivación. Reciprocidad. Participación.	186-240	Bueno.	El nivel de desarrollo del clima organizacional a percepción de los docentes es buena en la institución educativa “Humberto Luna”, del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2013.
	133-185	Regular.	El nivel de desarrollo del clima organizacional a percepción de los docentes es regular en la institución educativa “Humberto Luna”, del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2013.
	80-132	Malo.	El nivel de desarrollo del clima organizacional a percepción de los docentes es mala en la institución educativa “Humberto Luna”, del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2013.
DIMENSIONES	Rango	Nivel / Prevalencia / Categoría	Descripción
D1. Liderazgo. 20-60	14-18	Bueno.	El nivel de desarrollo del liderazgo en el clima organizacional a percepción de los docentes es buena en la institución educativa “Humberto Luna”, del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2013.
	10-13	Regular.	El nivel de desarrollo del liderazgo en el clima organizacional a percepción de los docentes es regular en la institución educativa “Humberto Luna”, del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2013.
	6-9	Malo.	El nivel de desarrollo del liderazgo en el clima organizacional a percepción de los docentes es mala en la institución educativa “Humberto Luna”, del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2013.
D2. Motivación. 20-60	14-18	Bueno.	El nivel de desarrollo de la motivación en el clima organizacional a percepción de los docentes es buena en la institución educativa “Humberto Luna”, del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2013.
	10-13	Regular.	El nivel de desarrollo de la motivación en el clima organizacional a percepción de los docentes es regular en la institución educativa “Humberto Luna”, del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2013.
	6-9	Malo.	El nivel de desarrollo de la motivación en el clima organizacional a percepción de los docentes es mala en la institución educativa, del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2013.

DIMENSIONES	Rango	Nivel / Prevalencia / Categoría	Descripción
D3. Reciprocidad. 20-60	28-36	Bueno.	El nivel de desarrollo de la reciprocidad en el clima organizacional a percepción de los docentes es buena en la institución educativa “Humberto Luna”, del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2013.
	20-27	Regular.	El nivel de desarrollo de la reciprocidad en el clima organizacional a percepción de los docentes es regular en la institución educativa “Humberto Luna”, del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2013.
	12-19	Malo.	El nivel de desarrollo de la reciprocidad en el clima organizacional a percepción de los docentes es mala en la institución educativa “Humberto Luna”, del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2013.
D4. Participación. 20-60		Bueno.	El nivel de desarrollo de la participación en el clima organizacional a percepción de los docentes es buena en la institución educativa “Humberto Luna”, del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2013.
		Regular.	El nivel de desarrollo de la participación en el clima organizacional a percepción de los docentes es regular en la institución educativa “Humberto Luna”, del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2013.
		Malo.	El nivel de desarrollo de la participación en el clima organizacional a percepción de los docentes es mala en la institución educativa “Humberto Luna”, del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2013.

3.2 RESULTADOS DESCRIPTIVOS POR VARIABLES

3.2.1 Resultados para la Variable: Relaciones interpersonales

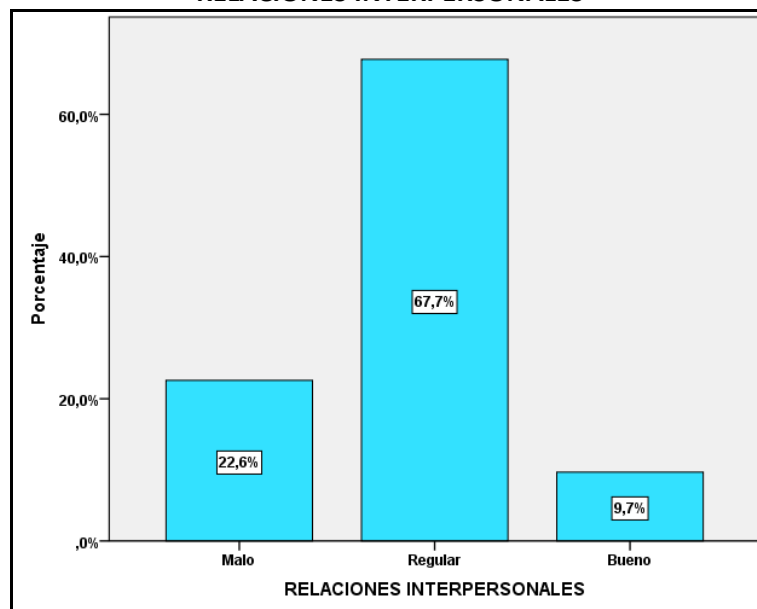
3.2.1.1 Variable: Relaciones interpersonales

CUADRO N° 11
RELACIONES INTERPERSONALES

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	7	22,6
Regular	21	67,7
Bueno	3	9,7
Total	31	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO N° 01
RELACIONES INTERPERSONALES



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En el cuadro y gráfico mostrado con anterioridad se visualiza que el 22,6% de los docentes y personal administrativo encuestados en la presente investigación consideran que las relaciones interpersonales en la institución educativa en la que laboran se ubica en el nivel de malo, el 67,7% ubica las

relaciones interpersonales en la categoría de regular, en tanto el restante 9,7% las ubica en la categoría de bueno.

Como se puede desprender de los resultados del cuadro y grafico precedente, no son óptimas las relaciones interpersonales entre el personal docente y entre los administrativos, por lo que se infiere que el clima organizacional tampoco es óptimo y ello se deba probablemente a diversos factores como celos profesionales, disputa de cargos, falta de tolerancia, entre otros aspectos.

Asimismo, se evidencia, que todo el personal sea éstos directivos, docentes y administrativos manifiestan una percepción no favorable (regular) respecto de la relaciones interpersonales en la mayoría de las dimensiones estudiadas, debido tal vez al inadecuado manejo del autocontrol, poca asertividad y empatía entre todos los integrantes de la comunidad educativa, perjudicando lógicamente el clima organizacional.

3.2.1.2 Dimensiones de la variable relaciones interpersonales

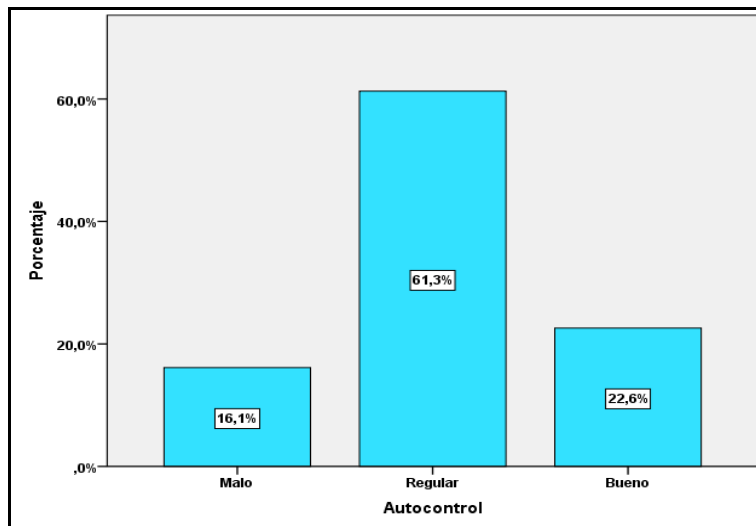
a) Autocontrol

**CUADRO N° 12
AUTOCONTROL**

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	5	16,1
Regular	19	61,3
Bueno	7	22,6
Total	31	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO N° 02
AUTOCONTROL



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En el cuadro y gráfico precedentes se observa que del total de los docentes y administrativos encuestados un 61,6 % señalan que es regular los niveles de su autocontrol; un 22,6% señala que es bueno, mientras sólo que un 16,1% reconocen que es malo el auto control del personal que labora en la institución de la población de estudio.

Por lo tanto, se puede decir que más del 60% de los docentes y administrativos reconocen y señalan que es regular los niveles autocontrol en el personal que labora en la institución educativa “Humberto Luna”; por consiguiente se deduce que falta mejorar los niveles de control emocional, debido a que no tienen un control adecuado de sus reacciones, sus sentimientos e impulsos; no determinan bien actos, menos los hacen crecer, ni someter a su libre decisión.

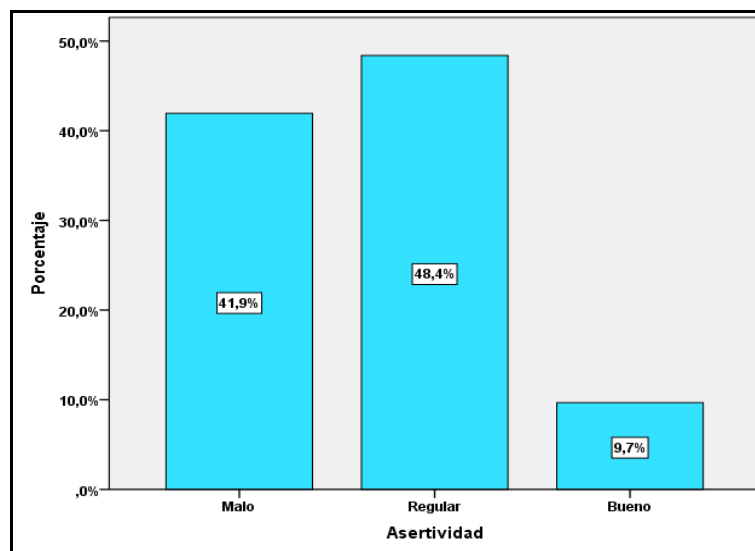
Asertividad

CUADRO N° 13
ASERTIVIDAD

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	13	41,9
Regular	15	48,4
Bueno	3	9,7
Total	31	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO N° 03
ASERTIVIDAD



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Según el cuadro y gráfico precedentes se aprecia que el 48,26% de los encuestados consideran que la asertividad en la institución educativa en la que laboran se ubica en el nivel de regular, el 49,1% considera que es nula la asertividad, mientras que el restante 9,7% las ubica en la categoría de bueno.

Si se analiza la información obtenida, podemos decir que la mayoría de trabajadores de la Institución Educativa, reconocen que no son asertivos y que este es una debilidad latente, que debe superarse, a fin de mejorar el clima organizacional; queda pendiente mejorar las habilidades sociales de manera

adecuada a fin de comunicar mejor sus ideas, de tomar las decisiones adecuadas y relacionarse mejor con las demás personas.

b) Empatía

CUADRO N° 14

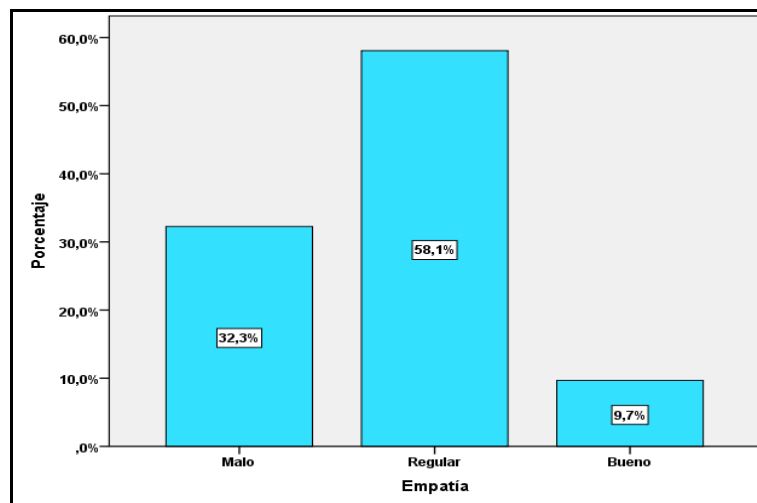
EMPATÍA

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	10	32,3
Regular	18	58,1
Bueno	3	9,7
Total	31	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO N° 04

EMPATÍA



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la institución educativa de “Humberto Luna” un 58,1% de los trabajadores asumen que es regular su niveles de empatía, igualmente un 32,3% los integrantes de la comunidad educativa reconocen que no son empáticos, solo un 9,7% reconocen que alcanzan el nivel de bueno.

Tal como se muestra la información en el cuadro antes descrito, se puede opinar que es negativa los niveles de empatía de la mayoría de los sujetos de la educación de la institución educativa conformante de la población de estudio; esto lógicamente origina un clima organizacional inadecuado que perjudica la buena marcha institucional; por consiguiente, tanto directivos como personal

docente y administrativo muy poco infieren los pensamientos y sentimientos de los demás, a fin de generar sentimientos de simpatía, comprensión y afecto.

3.2.2 Resultados para la Variable: Clima organizacional

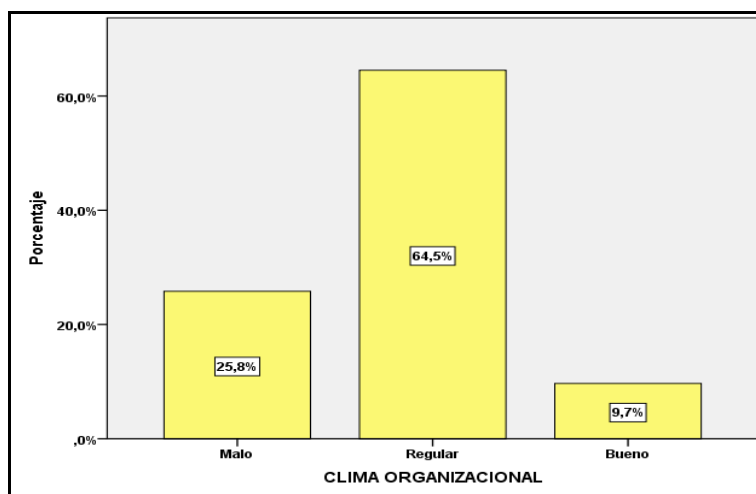
3.2.2.1 Variable: Clima organizacional

CUADRO N° 15
CLIMA ORGANIZACIONAL

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	8	25,8
Regular	20	64,5
Bueno	3	9,7
Total	31	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO N° 05
CLIMA ORGANIZACIONAL



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En el cuadro y gráfico anteriores se presentan los resultados para la variable clima organizacional en los que se aprecia que el 25,8% de los docentes y personal administrativo encuestados para la presente investigación consideran que el clima organizacional se ubica en el categoría de malo, el 64,5% en la categoría de regular en tanto que el 9,7% considera que el clima organizacional en su institución educativa es bueno.

De los resultados de la información, se puede deducir que la percepción de más del 60% de los docentes y administrativos de la institución educativa “Humberto Luna” respecto del clima organizacional de esta institución se puede

aseverar que es medianamente positiva al interior de los miembros de la organización, por los niveles de motivación existentes entre los directivos, docentes, como también los administrativos. Sin embargo, debe de reforzarse sobre todo la categoría de motivación.

3.2.2.2 Dimensiones de la variable clima organizacional

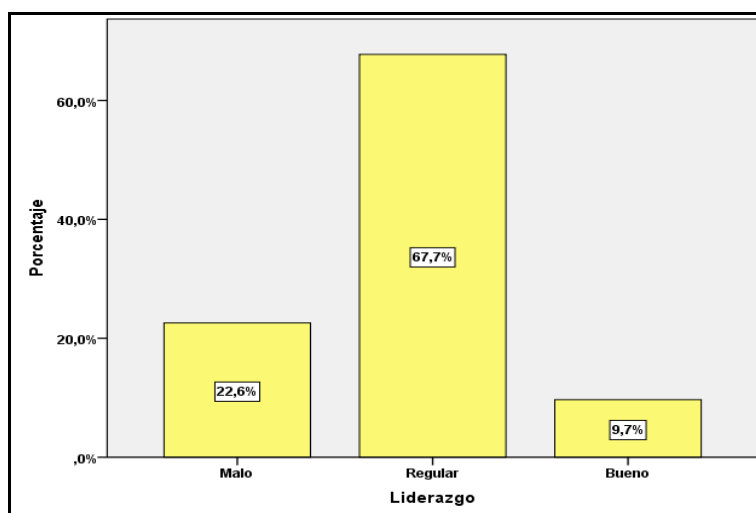
a) Liderazgo

CUADRO N° 16
LIDERAZGO

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	7	22,6
Regular	21	67,7
Bueno	3	9,7
Total	31	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO N° 06
LIDERAZGO



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Se distingue en el cuadro y gráfico anterior que un 67,7% de los docentes y administrativos ubican en la categoría regular la dimensión liderazgo, respecto de la variable clima organizacional, en tanto que un 22,6% consideran la categoría malo, mientras que el 9,7% considera que el liderazgo en su institución educativa es bueno.

De lo observado anteriormente, se puede decir que la mayoría de los docentes de la institución educativa “Humberto Luna” perciben que es regular el nivel de liderazgo ejercido en su institución, muchas veces dicho liderazgo es ejercida sólo por algunas personas, especialmente el director y otros directivos con relación a los demás en diversas acciones imponiendo su autoridad, manejo de información de la institución, entre otros aspectos.

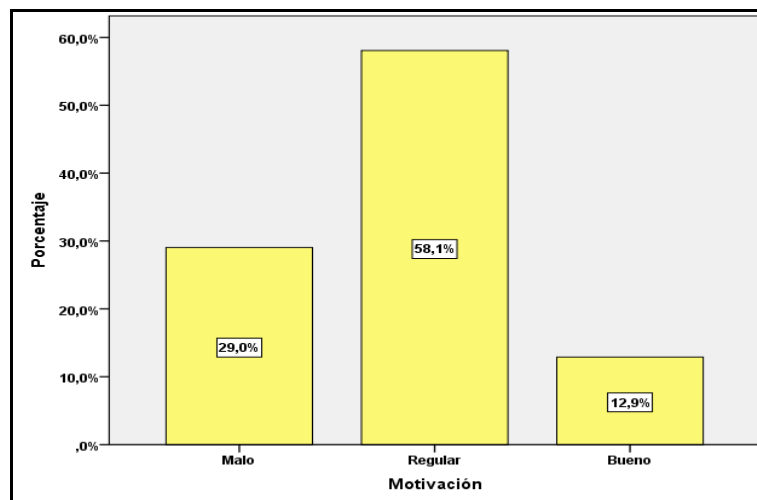
b) Motivación

CUADRO N° 17
MOTIVACIÓN

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	9	29,0
Regular	18	58,1
Bueno	4	12,9
Total	31	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO N° 07
MOTIVACIÓN



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En el cuadro y gráfico precedente se observa un 58.1% de los docentes y administrativos consideran que la dimensión motivación es regular en la institución educativa, en tanto que un 29% indican que es nula o mala; en cambio, un 12.9% señalan que los niveles de motivación que ejercen los directivos es buena.

Se puede inferir que gran parte de los docentes y administrativos tienen la percepción regular de motivación y/o expectativas de las demás personas en su institución, sobre todo de los directivos y propios colegas, quienes los motivan de algún modo por el trabajo que desarrollan, con felicitaciones, reconocimientos públicos dentro de la Institución educativa con motivo de alguna celebración del calendario cívico escolar, efemérides, entre otros asuntos; por consiguiente debe potenciarse este aspecto a fin de mejorar el clima organizacional de la institución.

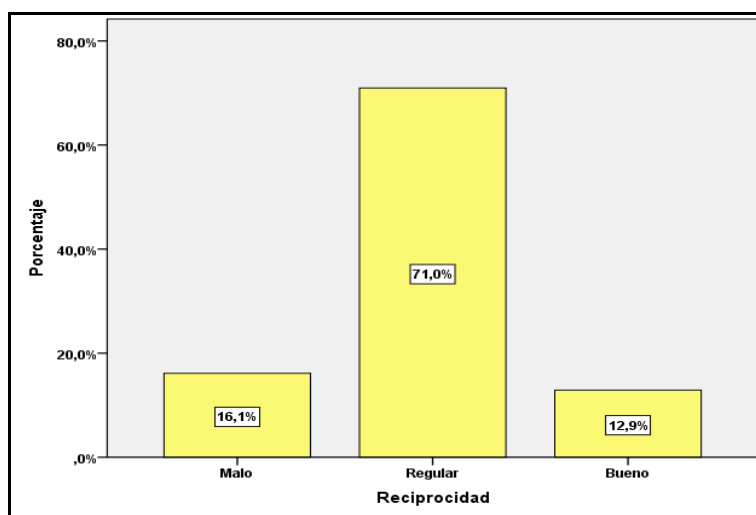
c) Reciprocidad

CUADRO N° 18
RECIPROCIDAD

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	5	16,1
Regular	22	71,0
Bueno	4	12,9
Total	31	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO N° 08
RECIPROCIDAD



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Se puede apreciar en el cuadro y gráfico precedente que un 71% de los docentes y administrativos de la Institución Educativa “Humberto Luna” de Calca perciben como regular los niveles de reciprocidad al interior de la

institución referida, otro 12,9% considera que es bueno o aceptable. En cambio, un 16,1% consideran como malo las actitudes de reciprocidad.

Por los resultados vistos se puede inferir que no es tan malo ni bueno los niveles de reciprocidad que como actitud muestran los docentes y administrativos conformantes de la muestra de estudio; es decir, es regular los niveles de dar y recibir mutuamente entre los integrantes docentes, administrativos y directivos, por lo que el clima organizacional también es regular.

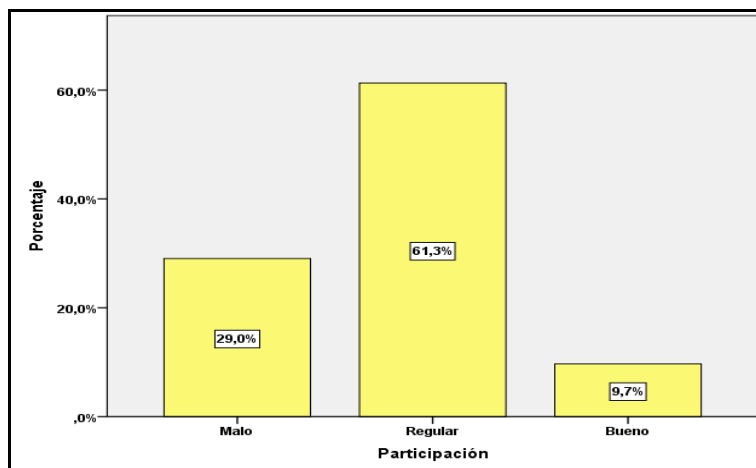
d) Participación

CUADRO N° 19
PARTICIPACIÓN

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	9	29,0
Regular	19	61,3
Bueno	3	9,7
Total	31	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO N° 09
PARTICIPACIÓN



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Se distingue por los resultado vistos en cuadro y gráfico anteriores que el 61,3% del personal docente y administrativo consideran que su nivel de participación en la las diferentes acciones institucionales es regular, otro 9,7% dice que bueno, mientras que un 29% indican que es malo.

Como en todas las dimensiones de la variable clima organizacional, la mayoría de los docentes y administrativos concuerdan en señalar esta vez como regular los niveles de participación de todos los integrantes de la institución en las diferentes acciones desarrolladas por la Institución, por citar algunos ejemplos: acciones de programación curricular, planificación y ejecución del PEI o Plan anual de trabajo institucional, tal vez por no ser tan buena el clima organizacional de la Institución. Se debe fomentar los niveles de servirse solidariamente entre los integrantes de la institución, a fin de mejorar el clima organizacional de la institución.

3.3 CONTRASTE DE HIPOTESIS PARA CORRELACION ENTRE LAS VARIABLES RELACIONES INTERPERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL

3.3.1 PRUEBA DE HIPÓTESIS

Se considera para probar la hipótesis de asociación entre las variables que fueron estudiadas: Relaciones interpersonales y Clima organizacional, donde se procede al inicio realizar el estadígrafo de Independencia Chi cuadrado y posterior a ello se realizó la relación de Tau de Kendall.

CUADRO N° 20
PRUEBA DE INDEPENDENCIA CHI CUADRADO

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	47,533 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	34,265	4	,000
Asociación lineal por lineal	21,661	1	,000
N de casos válidos	31		

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las variables Relaciones interpersonales y Clima organizacional son independientes estadísticamente
	Ha: Las variables Relaciones interpersonales y Clima

	organizacional no son independientes estadísticamente	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	
Estadígrafo de contraste	$\chi^2 = \sum \frac{(O - E - 0,5)^2}{E}$	Valor calculado
		$\chi^2 = 47,533$
Valor p calculado	$p = 0,00$	
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Relaciones interpersonales y Clima organizacional no son independientes estadísticamente	

CUADRO N° 21
PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,826	,100	4,560	,000
N de casos válidos	31			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las variables Relaciones interpersonales y Clima organizacional no están correlacionadas	
	Ha: Las variables Relaciones interpersonales y Clima organizacional están correlacionadas	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_{xx} - n_x) / \sqrt{(n_{xx} + n_x + n_{xx(x)})(n_{xx} + n_x + n_{xx(y)})}$	Valor calculado
		$\tau_b = 4,560$
Valor p calculado	$p = 0,00$	
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Relaciones interpersonales y Clima organizacional se asocian. Este nivel que presenta es alto debido a lo considerado en el cuadro cuyo valor del coeficiente es 0,826.	

3.3.2 PRUEBA DE SUB HIPÓTESIS

3.3.2.1 DIMENSIONES: Autocontrol y liderazgo

CUADRO N° 22
PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES AUTOCONTROL Y LIDERAZGO

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,751	,082	4,663	,000
N de casos válidos	31			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones autocontrol y liderazgo no están correlacionadas	
	Ha: Las Dimensiones autocontrol y liderazgo están correlacionadas	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_{11} - n_{12}) / \sqrt{(n_{1.} + n_{2.} + n_{3.}(x))(n_{1.} + n_{2.} + n_{3.}(y))}$	Valor calculado
		$\tau_b = 4,663$
Valor p calculado	$p = 0,00$	
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones autocontrol y liderazgo se asocian. Este nivel que presenta es alto debido a lo considerado en el cuadro cuyo valor del coeficiente es 0,751	

3.3.2.2 DIMENSIONES: Asertividad y liderazgo

CUADRO N° 23
PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES ASERTIVIDAD Y LIDERAZGO

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,634	,124	3,675	,000
N de casos válidos	31			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones asertividad y liderazgo no están correlacionadas	
	Ha: Las Dimensiones asertividad y liderazgo están correlacionadas	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_{xy} - n_{yx}) / \sqrt{(n_{xy} + n_{yx} + n_{xx})(n_{xy} + n_{yx} + n_{yy})}$	Valor calculado
		$\tau_b = 3,675$
Valor p calculado	$p = 0,00$	
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones asertividad y liderazgo se asocian. Este nivel que presenta es alto debido a lo considerado en el cuadro cuyo valor del coeficiente es 0,634	

3.3.2.3 DIMENSIONES: Empatía y liderazgo

CUADRO N° 24
PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES EMPATÍA Y LIDERAZGO

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,737	,114	4,207	,000
N de casos válidos	31			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones empatía y liderazgo no están correlacionadas	
	Ha: Las Dimensiones empatía y liderazgo están correlacionadas	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_{11} - n_{12}) / \sqrt{(n_{11} + n_{12} + n_{21} + n_{22})(n_{11} + n_{12} + n_{21} + n_{22})}$	Valor calculado
		$\tau_b = 4,207$
Valor p calculado	$p = 0,00$	
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones empatía y liderazgo se asocian. Este nivel que presenta es alto debido a lo considerado en el cuadro cuyo valor del coeficiente es 0,737	

3.3.2.4 DIMENSIONES: Autocontrol y motivación

CUADRO N° 25
PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES AUTOCONTROL Y
MOTIVACIÓN

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,660	,091	4,774	,000
N de casos válidos	31			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones autocontrol y motivación no están correlacionadas	
	Ha: Las Dimensiones autocontrol y motivación están correlacionadas	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_d - n_g) / \sqrt{(n_d + n_g + n_{x(x)})(n_d + n_g + n_{x(y)})}$	Valor calculado
		$\tau_b = 4,774$
Valor p calculado	$p = 0,00$	
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones autocontrol y motivación se asocian. Este nivel que presenta es alto debido a lo considerado en el cuadro cuyo valor del coeficiente es 0,660	

3.3.2.5 DIMENSIONES: Asertividad y motivación

CUADRO N° 26
PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES ASERTIVIDAD Y MOTIVACIÓN

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,536	,164	2,945	,003
N de casos válidos	31			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones asertividad y motivación no están correlacionadas	
	Ha: Las Dimensiones asertividad y motivación están correlacionadas	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_d - n_g) / \sqrt{(n_d + n_g + n_{x(x)})(n_d + n_g + n_{x(y)})}$	Valor calculado
		$\tau_b = 2,945$
Valor p calculado	$p = 0,00$	
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones asertividad y motivación están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,536	

3.3.2.6 DIMENSIONES: Empatía y motivación

CUADRO N° 27
PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES EMPATÍA Y
MOTIVACIÓN

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,712	,113	4,652	,000
N de casos válidos	31			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones empatía y motivación no están correlacionadas	
	Ha: Las Dimensiones empatía y motivación están correlacionadas	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_{xy} - n_{yx}) / \sqrt{(n_{xy} + n_{yx} + n_{xx})(n_{xy} + n_{yx} + n_{yy})}$	Valor calculado
		$\tau_b = 4,652$
Valor p calculado	$p = 0,00$	
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones empatía y motivación se asocian. Este nivel que presenta es alto debido a lo considerado en el cuadro cuyo valor del coeficiente es 0,712	

3.3.2.7 DIMENSIONES: Autocontrol y reciprocidad

CUADRO N° 28
PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES AUTOCONTROL Y RECIPROCIDAD

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,656	,117	3,651	,000
N de casos válidos	31			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones autocontrol y reciprocidad no están correlacionadas	
	Ha: Las Dimensiones autocontrol y reciprocidad están correlacionadas	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_d - n_g) / \sqrt{(n_d + n_g + n_{x(x)})(n_d + n_g + n_{x(y)})}$	Valor calculado
		$\tau_b = 3,651$
Valor p calculado	$p = 0,00$	
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones autocontrol y reciprocidad se asocian. Este nivel que presenta es alto debido a lo considerado en el cuadro cuyo valor del coeficiente es 0,656	

3.3.2.8 DIMENSIONES: Asertividad y reciprocidad

CUADRO N° 29
PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES ASERTIVIDAD Y RECIPROCIDAD

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,665	,085	4,193	,000
N de casos válidos	31			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones asertividad y reciprocidad no están correlacionadas	
	Ha: Las Dimensiones asertividad y reciprocidad están correlacionadas	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_{xy} - n_{yx}) / \sqrt{(n_{xy} + n_{yx} + n_{xx})(n_{xy} + n_{yx} + n_{yy})}$	Valor calculado
		$\tau_b = 4,193$
Valor p calculado	$p = 0,00$	
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones asertividad y reciprocidad se asocian. Este nivel que presenta es alto debido a lo considerado en el cuadro cuyo valor del coeficiente es 0,665	

3.3.2.9 DIMENSIONES: Empatía y reciprocidad

CUADRO N° 30
PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES EMPATÍA Y RECIPROCIDAD

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,734	,088	4,316	,000
N de casos válidos	31			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones empatía y reciprocidad no están correlacionadas	
	Ha: Las Dimensiones empatía y reciprocidad están correlacionadas	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_d - n_a) / \sqrt{(n_p + n_q + n_x(x))(n_p + n_q + n_x(r))}$	Valor calculado
		$\tau_b = 4,316$
Valor p calculado	$p = 0,00$	
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones empatía y reciprocidad se asocian. Este nivel que presenta es alto debido a lo considerado en el cuadro cuyo valor del coeficiente es 0,734	

3.3.2.10 DIMENSIONES: Autocontrol y participación

CUADRO N° 31
PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES AUTOCONTROL Y PARTICIPACIÓN

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,707	,075	5,062	,000
N de casos válidos	31			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones autocontrol y participación no están correlacionadas	
	Ha: Las Dimensiones autocontrol y participación están correlacionadas	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_{xy} - n_x n_y) / \sqrt{(n_{xy} + n_x + n_x(x))(n_{xy} + n_y + n_y(y))}$	Valor calculado
		$\tau_b = 5,062$
Valor p calculado	$p = 0,00$	
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones autocontrol y participación se asocian. Este nivel que presenta es alto debido a lo considerado en el cuadro cuyo valor del coeficiente es 0,707	

3.3.2.11 DIMENSIONES: Asertividad y participación

CUADRO N° 32
PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES ASERTIVIDAD Y PARTICIPACIÓN

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,716	,111	4,667	,000
N de casos válidos	31			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones asertividad y participación no están correlacionadas	
	Ha: Las Dimensiones asertividad y participación están correlacionadas	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_{xy} - n_x n_y) / \sqrt{(n_{xy} + n_x + n_x(x))(n_{xy} + n_y + n_y(y))}$	Valor calculado
		$\tau_b = 4,667$
Valor p calculado	$p = 0,00$	
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones asertividad y participación se asocian. Este nivel que presenta es alto debido a lo considerado en el cuadro cuyo valor del coeficiente es 0,716	

3.3.2.12 DIMENSIONES: Empatía y participación

CUADRO N° 33
PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES EMPATÍA Y PARTICIPACIÓN

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,624	,141	3,512	,000
N de casos válidos	31			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones empatía y participación no están correlacionadas	
	Ha: Las Dimensiones empatía y participación están correlacionadas	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_{xy} - n_{yx}) / \sqrt{(n_{xy} + n_{yx} + n_{xx})(n_{xy} + n_{yx} + n_{yy})}$	Valor calculado
		$\tau_b = 3,512$
Valor p calculado	$p = 0,00$	
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones empatía y participación se asocian. Este nivel que presenta es alto debido a lo considerado en el cuadro cuyo valor del coeficiente es 0,624.	

IV. DISCUSIÓN

Se presenta en este acápite la contrastación y discusión de los resultados obtenidos tomando en consideración los antecedentes de estudio, el marco teórico de esta investigación, así como también se efectúa la evaluación correspondiente de la aceptación y/o rechazo de las hipótesis de la presente investigación.

Por otra parte, se inicia la presente discusión resaltando el primer objetivo específico de la presente investigación, cuya finalidad fue determinar el nivel de prevalencia de las relaciones interpersonales a percepción de los docentes en la Institución Educativa “Humberto Luna”, del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2013.

Como se puede distinguir en los resultados del presente estudio concerniente a las relacionadas interpersonales, en el cuadro N° 11 resalta que un abultado 67,7% de los integrantes de la institución educativa, consideran que las relaciones interpersonales son regulares, mientras que un 22,6% señalan que es mala, sólo un 9,7% percibe que es buena; siendo así, es indiscutible que la percepción que tienen los directivos, docentes y administrativos es poco favorable para mejorar el clima organizacional de la institución, debido a que no existe un adecuado manejo de las dimensiones de autocontrol, asertividad y la empatía.

Realizada la contrastación con algunas investigaciones anteriores, las mismas que constituyen los antecedentes de estudio, se aprecia algunos resultados algo parecidos, similar situación se observa en los resultados de la investigación efectuada por Zanini, M. y otros (2008) Se evidencia muy poca predisposición de las personas que procesos de autocritica y mejora de las relaciones interpersonales, en los grupos donde se investigó en los espacios como son los talleres, el nivel comunicativo no paso del 50% y en dos de ellos solo alcanzó el 26% generándose diversos inconvenientes dentro del espacio dialogal en reuniones plenas en donde se encontraba la gestión que se realizaba. Después del espacio que paso se ha visualizado que deterioran

cuando se presenta desgano, sin interés, se pierde el sentido de pertenecer a una organización donde labora a diario. Entre lo teórico y lo práctico se presentaron dos maneras diversas de una situación que se presenta dentro de las funciones que cumple el educador, por ello surge la necesidad de perfeccionarse porque si no se realiza ello entonces no se mejora, pero algunos docentes no lo consideran valioso ello, al margen de los diversos cambios que se presentan; la poca iniciativa que se tiene para desarrollar el trabajo en equipo que está acompañado de la poca ganas de tomar decisiones y la inercia que a veces se visualiza y se muestra en quien lidera..

Por su parte se tiene la investigación de Muñoz; (2007) que termina señalando que las relaciones interpersonales, son las interacciones reciprocas entre individuos que involucra los siguientes aspectos: “La habilidad para comunicarse efectivamente, el escuchar, la solución de conflictos y la expresión autentica de uno; genera interferencias, conflictos, incertidumbres, tensiones y contradicciones; debido a diferencias ideológicas, culturales, de carácter y otras que dificultan la integración social de las personas.

Los resultados obtenidos en la presente investigación, a la luz de los constructos científicos y los estudios anteriores a está, nos permite aceptar la primera hipótesis específica; el nivel de prevalencia de las relaciones interpersonales es baja a percepción de los docentes en la institución educativa “Humberto Luna”, del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2013.

Por su parte, el segundo objetivo específico buscó determinar el nivel de desarrollo del clima organizacional a percepción de los docentes en la institución educativa “Humberto Luna”, del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2013. Se observa con nitidez en los resultados de la presente investigación concerniente al clima organizacional, tal como se aprecia en el cuadro N° 15, que un 25,8% de los encuestados consideran que el clima institucional es malo, con relación a un 64,5% que dicen que es regular; se distingue que no es nada favorable (regular), al contrario la tendencia es

desfavorable respecto del clima organizacional, sólo un 9,7% señalan que es bueno.

Contrastando con los antecedentes, los resultados similares obtenidos por Garza, D.G. (2010). Concluye que el Clima El clima organizacional se ha convertido en un tema que causa mucha trascendencia dentro de los espacios organizacionales, cuyo fin es mejorar el ambiente donde se desenvuelve la institución con la intención de alcanzar mayor incremento de la productividad, pero teniendo en consideración el recurso humano, en el espacio ambiental donde el ser humano trabaja de manera diaria, la relaciones que existen entre directivos y los que trabajan, las relaciones entre el personal de la organización, son cuestiones vinculantes o a veces obstáculos para el adecuado desempeño organizativo de manera conjunta, lo que quiere decir que la manera cómo perciben las personas que laboran en ella, siendo trabajadores y directivo hacen que la organización pueda desarrollarse de manera adecuada, logrando un desempeño efectivo de toda la institución.

En lo que respecta al clima institucional en organizaciones educativas, Fernández, T. (2004). concluye que el clima organizacional en las escuelas ocupa un lugar destacado en la agenda de investigación. Distintos modelos de eficacia escolar ubican el clima entre los factores de eficacia y equidad.

Igualmente, en los antecedentes de estudio, encontramos que Molocho, N. (2010) que señala que el clima institucional, Con referente al clima institucional que se desarrolla en la potencialidad del hombre relacionado a su rendimiento, presenta una influencia del 43.85% de los encuestados, este sobre la gestión institucional de la UGEL N° 01 Lima Sur, cumpliéndose con la hipótesis que se plantea en el trabajo de investigación, teniendo una confianza del 95%. En relación al diseño organizacional relacionado con el clima institucional, este presenta una influencia del 43.8% sobre la gestión institucional de la UGEL N° 01 Lima Sur, cumpliéndose con la hipótesis que se plantea en el trabajo de investigación, teniendo una confianza del 95%. Se encuentra también cierta similitud con los resultados de la investigación efectuada por García, I. (2006) considera que el enfoque interaccionista dentro del ambiente, en el cual se asume la convivencia de diversos profesionales dentro de su labor, son los

que fueron analizados, en función al tiempo de permanencia dentro de la labor, además se investigó la percepción del ambiente confirmándose finalmente la hipótesis planteadas confirmándose que las hipótesis se relacionan con las maneras de comportarse dentro de la labor en la población estudiada.

De lo señalado se puede concluir señalando que una de las organizaciones es un sistema consultivo; este es un sistema organizacional que permite un mayor grado de descentralización y delegación de las decisiones. El clima de estas organizaciones es de confianza y hay un nivel alto de responsabilidad. En cambio, la otra organización de estudio es una organización como un sistema Paternalista Benevolente; en esta categoría organizacional, las decisiones son adaptadas en los escalones superiores de la organización. En este sistema se centraliza el control pero con mayor delegación; las autoridades tienen todo el poder. Para los subordinados, el clima parece ser estable y estructurado. En esta investigación una de las variables de estudio es objeto de estudio, también se opta una metodología muy particular.

Como señala Gibson; (1996) El ambiente organizacional son un conjunto de elementos que forman parte de una institución en las cuales se puede distinguir de otras instancias correspondientes y están no siempre permanecen en el espacio sino que pueden cambiar en el tiempo e influyen en las personas.

Igualmente, sobre clima organizacional Stoner (1989) resalta que es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.). Es decir, el clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus participantes.

A su vez Chiavenato (2000) considera que el ambiente organizacional, es importante para que el individuo se sienta satisfecho frente a las circunstancias con el puesto en el cual se desempeñan. Las instituciones deberían preocuparse por el nivel de satisfacción en el puesto en base a tres razones:

(1) es evidente empleados insatisfechos quienes no acuden a trabajar con más frecuencia y a veces renuncian; (2) los trabajadores satisfechos tienen mejor salud y viven más; y (3) el sentirse satisfecho en el puesto es también reflejado en su labor diaria.

Respecto de la segunda hipótesis específica, en ella se acepta que el nivel de desarrollo del clima organizacional a percepción de los docentes es regular en la Institución Educativa “Humberto Luna”, del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2013, tal como se aprecia en los resultados de la presente investigación.

El tercer objetivo específico consistió en determinar y analizar el grado de correlación que existe entre las dimensiones del desarrollo del clima organizacional y las dimensiones de las relaciones interpersonales en la Institución Educativa “Humberto Luna”, del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2013.

Los resultados obtenidos en la investigación muestran una asociación alta y directa entre dichas dimensiones de la variable relaciones interpersonales y clima organizacional; según los resultados de la prueba de asociación de Tau de Kendall la asociación de las dimensión autocontrol y empatía con liderazgo, de la variable relaciones interpersonales presentan coeficiente de correlación por encima de 0,600, por lo que se concluye la existencia de una correlación alta de las dimensiones en mención; sin embargo la asociación de la dimensión asertividad con la dimensión liderazgo, presentan una asociación de correlación moderada.

Los resultados según la prueba de asociación de Kendall entre las dimensiones motivación y con las dimensiones autocontrol y empatía dimensiones de la variable relaciones interpersonales presenta una asociación por encima de 0,600 por lo que se concluye una alta correlación de las dimensiones en mención; mientras que la correlación entre la dimensión motivación y asertividad presenta 0,590, se concluye que la asociación es moderada.

Similares resultados se obtuvieron en la prueba de asociación de las dimensiones reciprocidad, con la dimensiones autocontrol y empatía de la

variable relaciones interpersonales, presentan resultados por encima de 0,600, esto significa una asociación alta; sin embargo el coeficiente de asociación de la dimensión reciprocidad con la dimensión asertividad es moderada.

Mientras que los resultados obtenidos en la prueba de asociación de Tau de Kendall, el nivel de correlación de la dimensión participación con todas las dimensiones del variable relaciones interpersonales, presentan resultados por encima de 0,600; lo que determina una alta asociación.

Tal como manifiesta Koys, D.J. y Decottis, T.A. (1991) que trabajo con indicadores de un buen número de dimensiones de los estudios publicados, y con la finalidad de reducir el número de las dimensiones nombrados, para ello establecieron los investigadores tres criterios, estos son: las dimensiones tendrían que ser medida de percepciones, deben ser una medida de descripción y no pueden ser un aspecto de organización o estructura. Después de aplicados estos criterios, quedaron en total ocho dimensiones, para el estudio del clima organizacional.

Contrariamente una de las conclusiones del estudio de Zanini, M. y otros (2008). Se evidencia muy poca predisposición de las personas que procesos de autocrítica y mejora de las relaciones interpersonales, en los grupos donde se investigó en los espacios como son los talleres, el nivel comunicativo no paso del 50% y en dos de ellos solo alcanzó el 26% generándose diversos inconvenientes dentro del espacio dialogal en reuniones plenas en donde se encontraba la gestión que se realizaba. Después del espacio que paso se ha visualizado que deterioran cuando se presenta desgano, sin interés, se pierde el sentido de pertenecer a una organización donde labora a diario.

Por los aspectos señalados anteriormente, se puede afirmar categóricamente que, existe relación alta y directa entre las relaciones interpersonales del personal directivo, docente y administrativo con el clima organizacional en la Institución Educativa “Humberto Luna” del distrito y provincia de Calca en la Región Cusco 2013, los resultados obtenidos nos permiten aceptar la hipótesis general de la presente investigación realizada en una institución pública integrada del nivel primario del ámbito del distrito en mención.

V. CONCLUSIONES

1. Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se confirma que, si existe CORRELACIÓN entre las variables relaciones interpersonales y clima organizacional, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Tau-B de Kendall, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,826, valor que muestra una asociación alta y directa entre dichas variables.
2. Respecto a la variable relaciones interpersonales, se concluye que el 22,6% del personal docente y administrativo de la institución educativa “Humberto Luna” del distrito y provincia de Calca para la presente investigación consideran que las relaciones interpersonales en la institución educativa en la que laboran se ubica en el nivel de malo, el 67,7% ubica las relaciones interpersonales en la categoría de regular, en tanto el restante 9,7% las ubica en la categoría de bueno
3. Respecto a la variable clima organizacional se concluye que el 25,8% de los docentes y personal administrativo de la institución educativa “Humberto Luna” del distrito y provincia de Calca encuestados para la presente investigación consideran que el clima organizacional se ubica en el categoría de malo, el 64,5% en la categoría de regular en tanto que el 9,7% considera que el clima organizacional en su institución educativa es bueno.
4. Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se confirma que si existe correlación entre las dimensiones de las variables relaciones interpersonales y clima organizacional, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Tau-B de Kendall, cuyos coeficientes de correlación alcanzan valores por encima de 0,600 en la mayoría los casos, lo que muestra una asociación alta y directa entre dichas dimensiones como se constata en los cuadros N° 22 al 33.

VI. RECOMENDACIONES

Primero: Los operadores de la gestión educativa de los órganos intermedios del Ministerio de Educación, como la Dirección Regional de Educación y Unidades de Gestión Educativa Local, deben propiciar y/o desarrollar talleres que impulsen el mejoramiento de las relaciones interpersonales en todo el personal docente y administrativo de las instituciones educativas, con la finalidad de mejorar el clima organizacional que permite la mejora de los servicios educativos y la calidad de la educación.

Segundo: A los directores y personal directivo de las Instituciones Educativas de los diversos niveles de Educación Básica Regular del distrito de y provincia de Calca, deben fomentar un clima laboral favorable para que sus integrantes se sientan orgullosos de pertenecer y laborar en la Institución; se debe tomar en cuenta las opiniones, necesidades y expectativas que presenta cada uno de los docentes y administrativos, a fin de fortalecer el clima organizacional con suficiente motivación y participación personal.

Tercero: Es necesario la conformación y organización de equipos de trabajo en las instituciones educativas, los mismos que cuenten con niveles de comunicación óptimos a través de reuniones permanentes para dialogar y evaluar cualquier situación problemática que se presentan en el día a día, intercambiar ideas con el fin de mejorar como persona y profesional, así como también poder expresar las necesidades o inquietudes que tenga cualquier miembro integrante de la institución.

Cuarto: Los directivos, personal docente y administrativo de la institución, deben diseñar y desarrollar estrategias, actividades institucionales, así como dinámicas innovadoras para fortalecer la integración, la asertividad, empatía y cohesión grupal a fin de potenciar las relaciones interpersonales y optimizar el clima organizacional, todo ello basado en el trabajo colegiado y colaborativo a fin de alcanzar con éxito los objetivos de la institución.

Quinto: A los directivos, dejar de lado las preferencias que se tiene por algunos docentes y administrativos, ofrecer las mismas oportunidades para todos, como

también ser equitativos y justo al momento de tomar cualquier decisión, ello contribuirá a la integración institucional y fortalecerá el clima organizacional.

Sexto: Ampliar la presente investigación a otros ámbitos y modalidades y con poblaciones más grandes, a fin de identificar y comprender la correlación existente de las relaciones interpersonales y el clima organizacional; al mismo tiempo de proponer estrategias de mejora para las relaciones interpersonales.

VII. REFERENCIAS

- Alea, (2005) Psicoterapia cognitiva orientada hacia el mejoramiento de las relaciones interpersonales en niños con trastornos del comportamiento y las emociones”, difundida en la Universidad Austral de Chile.
- Alvarez, M. (2001). El liderazgo de la calidad total. Editorial Praxis S. A., Barcelona. España.
- Amorós, E. (2007). Comportamiento Organizacional: En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas. Escuela de Economía USAT. Lambayeque. Perú.
- Brunet, L. (1999). El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias. Editorial Trillas. México.
- Brunet, L. (2007). El clima de trabajo en las organizaciones. México: Trillas.
- (BEST; 1974:38),
- Cahuas, J. (2012). Tesis: Estilos de liderazgo del director y la calidad del servicio educativo en la Institución Educativa Pública N° 21009 de la unidad de gestión educativa local N° 10, Huaral 2011. Lima – Perú.
- Campbell, J.P. (1970). Managerial behavior, performance and effectiveness. Nueva York. EE.UU.
- (CANDELA; 2000)
- Carranza, C. (2006). Tesis: El liderazgo docente en la facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2006. Cajamarca. Perú
- Chiang, M., Salazar, C., y Huerta, P. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones educativas de sector estatal (instituciones públicas) adaptación de un instrumento. Universidad del BioBio. Chile.
- Chiavenato, I. (1992). Introducción a la Teoría General de la Administración. Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill. México. D.F
- Chiavenato, Idalberto. (2000). Administración. Teoría, proceso y práctica. Impreso por Quebecor impreandes, Colombia.

- Contreras, B. (2005). Tesis: Estilo de liderazgo de una directora y participación de docentes y alumnos en la gestión escolar. Lima. Perú.
- (COOPER;1998) La función del liderazgo de la dirección escolar: Una competencia transversal. Ediciones Universidad de Salamanca. España.
- Cuevas, R (2011) Gerencia, gestión y liderazgo educativos. Editorial San Marcos. Primera reimpresión 2013. Lima. Perú
- Dankhe, G.L. (1986). Investigación y comunicación, McGraw Hill.
- Davis, G. (1992) Escuelas eficaces y profesores eficaces. Editorial La Muralla. Madrid.
- Davis, K. (1991). Comportamiento Humano en el Trabajo. Editorial Mc Graw
- Dessler, G. (1979). Organización y Administración. Editorial Prentice-Hall.
- Díaz, F. y Hernández, C. (1999). Técnicas e instrumentos de investigación científica. Editorial Mac Grw Hill. Mexico.
- Echeita, G. (1998). El aprendizaje cooperativo como estrategia de atención a la diversidad, en Acción Educativa, Nº 87.
- Fabra, (2002). El trabajo cooperativo: revisión y perspectivas, en aula de Innovación Educativa, Nº 9, Barcelona, diciembre. – Técnicas de grupo para la cooperación, Barcelona, Ed. Ceac
- Fernández, T. (2004). De las 'escuelas eficaces' a las reformas de segunda generación. Estudios Sociológicos,
- Fischman, D. (2005) "Líder Transformador"
- Fleishman, E. A. (1953). Leadership climate human relations training and supervisory behavior. Personnel Psychology.
- García, I. (2006). Tesis: La formación del clima psicológico y su relación con los estilos de liderazgo. Granada. España.
- García, N y otros (2002) La administración escolar para el cambio y el mejoramiento de las relaciones interpersonales. Editorial de la Universidad de Costa Rica. Primera edición.

- Garza, D.G. (2010). Tesis: El clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la Secretaría de Seguridad Pública en Tamaulipas. Victoria. México.
- Gento S. (1995) El liderazgo pedagógico en un modelo de calidad institucional. Editorial Organización y Gestión Educativa. Barcelona.
- Gibson, (1996). Instituciones educativas para la calidad total. Editorial LA MURALLA S. A., Madrid. España.
- Gonzales, A.M.C (2006) Tesina. La cohesión en el clima organizacional en la empresa DIMSA” Universidad Autónoma Metropolitana. Iztapalapa. México.
- Grimaldi, (1999). Administración del comportamiento organizacional. Liderazgo situacional. 7ma edición. Prentice Hall. México.
- Guix y Serra, (2003) Los grupos cooperativos en el aula, una respuesta al reto de la diversidad en la educación primaria”, en Aula de Innovación Educativa, Nº 59, Barcelona, España.
- Hernández, R. Y Otros (2010) Metodología de la Investigación. Ed. Mac Graw Hill. Quinta Edición. México D.F.
- Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (1997). Metodología de la investigación. McGraw – Hill Interamericana de México. Primera Edición. México.
- Hersey, P., Blanchard, K.H. y Johnson, D.E. (1998). Management of organizational Behavior Utilizing Human Resource 5ta Ed. Englowood Clisffs. NJ. Printice – Hall.*
- Kaplan, R y Saccuzzo, D (2006).pruebas psicológicas. Principios, aplicacines y temas. Edit. Thonson. México.
- Katz, D. y Kahn, R.L. (1966). The Social Psychology of Organizations. New York: Wiley. Trad. (1983). Psicología de las Organizaciones. 2da edición. México.
- Katz. D. y Kahn, R.L. (1966).The Social Psychology of Organizations. New York. Wiley. Trad. (1977). Psicología Social de las organizaciones. México: Trillas.

- Koontz. H. y O' Donnell, C. (1959). Principles of management. New York. McGraw- Hill.
- Koth de Paredes, Marcia (1996). *Estrategias Para la Gestión Educativa*. 1ra.Edición. Fondo de Desarrollo Editorial Universidad de Lima. Lima – Perú.
- Koys, D.J y Decottis, T.A (1991). Inductive Measures of Psychological. Climate Human Relations.
- Litwin, G. Y Stringer, R. (1968). Motivation and organizational climate. Boston: Harvard Business School Press.
- Martí, (2000). ¿Qué es Inteligencia Emocional?”. Madrid: EDAF S.A
- Martí y Solé, (2000). Las Relaciones Interpersonales en Centros de Menores: El Equipo Educativo. Córdoba
- (Mayo;1996: p. 180) Clima organizacional y Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. Internacional Thomson Editores, México.
- Méndez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia, Bogotá. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención Centro Editorial Universidad del Rosario.
- Ministerio de Educación. (2009). Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica Regular. (1ra. Ed.). Perú.
- Molocho, N. (2010). Tesis: Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01 - LIMA SUR. Lima. Perú.
- Muñoz, (2007). “La habilidad para comunicarse efectivamente, el escuchar, la solución de conflictos y la expresión autentica de uno”
- Orduña, M.A. (2006). La influencia de las relaciones interpersonales, en el clima organizacional de la subdirección de estadística y encuestas, coordinación INEGI de Pachuca Hidalgo”.
- Peiro, José M. (2006). Cultura y cambio organizacional en revista de psicología UNMSM. Año III, N° 04. Lima. Perú.

- Pelechano, (2006). Cultura y cambio organizacional en revista de psicología UNMSM. Año III, N° 04. Lima. Perú.
- Pérez de Maldonado, I y Maldonado, M. (2004). Análisis organizacional en instituciones educativas. Revista Encuentro Educational. 11, 448 -459.
- Pérez de Maldonado, I. (1997). El clima y la satisfacción en el trabajo, como fundamentos del éxito en la empresa de principios del próximo milenio. Conferencia presentada en el I Simposio Colombiano sobre Clima Organizacional. En Memorias (p.1-5). Bogotá. Colombia.
- Quispe, P, (2011). Tesis: Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas pública del 2do. Sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010. Lima. Perú.
- Ramírez, (1996) Sandoval, C. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. Hitos de ciencias económicas. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. México.
- Ramos, E. (2011). Tesis: Estilos de liderazgo de los profesores y gestión pedagógica de la institución Educativa N° 56107 de Yanaoca-Canas-Cusco. Perú.
- Ribeiro (1998). Liderazgo y administración efectiva. México. Trillas.
- Schein, E. H (1985). Organizational Culture and leadership: a dynamic view. San Francisco: Jossey-Bass.
- Rivera, M. (2000). Tesis: El clima organizacional de unidades educativas y puesta en marcha de la reforma educativa. Antofagasta. Chile.
- Robbins, Stephen P. (1996). Comportamiento organizacional, 7ª, edición, Editorial Prentice Hall, México.
- Rodriguez, D. (2001). Diagnóstico organizacional. Editorial alfaomega. México.D.F.
- Salgado, F.J y Otros (1996) Clima organizacional y satisfacción labora en una PYME. Santiago de Compostela. España.

Sanchez, H y Reyes, C (1998). Metodología y diseño en la investigación científica. Editorial Mantaro. Segunda edición. Perú.

(SANDOVAL, 2004) Comportamiento organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, S. A., México.

Segredo y Reyes, (2013) (1999). Comportamiento organizacional. International Thomson Editores. México.

Stoner, (1989). Administración, 6ª edición, Editorial Prentice Hall, México

Stogdill, R. M. (1948). Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of the Literature. Journal of Psychology.

Tannenbaum, R. y otros (1959). Leadership and Organizations: A Behavior Science Approach. New York: McGraw – Hill.

Terry, G. R. (1999). Principles of management. Homewood

Universidad de Pinar del Río, (2005) En tesis: Psicoterapia cognitiva orientada hacia el mejoramiento de las relaciones interpersonales en niños con trastornos del comportamiento y las emociones, Cuba.

Zanini, Marcela y otros, (2008). En tesis: La incidencia de las relaciones interpersonales en el desempeño escolar.

GONCALVES, A. (1997). Dimensiones del clima organizacional. Consultado el 12 de diciembre del 2013. Google: <http://www.educadormarista.com/proyectoaprender/climaorganizacional.htm>.

GARCIA, I. (2006). La Formación del Clima Psicológico y su Relación con los Estilos de Liderazgo. Tesis Doctoral Universidad de Granada. Consultado el día 12 de diciembre del 2013 en el buscados Google: <http://tesis.estilosdeliderazgo.pdf>. ([www.miexamen.com /Supervisión/html](http://www.miexamen.com/Supervisión/html))

ANEXOS

ANEXO 1 INSTRUMENTO VARIABLE 1

ICUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL.

Distinguido colega profesor, este cuestionario forma parte de una investigación sobre el clima organizacional (relaciones de trabajo). Contiene una serie de reflexiones o afirmaciones, que son comunes dentro de la institución. Su colaboración consiste en relacionar cada una de estas afirmaciones con la realidad de su grupo de trabajo. Sus respuestas son estrictamente confidenciales. Usted no tendrá que compartir nominalmente sus respuestas.

Lea cuidadosamente cada una de estas afirmaciones y establezca si se aplican o no a su trabajo en la institución. Analice y reflexione cuidadosamente pues de ello dependerá el éxito de este cuestionario. Cuando tenga una duda sobre la respuesta, haga una marca provisional y regrese posteriormente a esta afirmación. Marque una sola respuesta sea lo más honesto y objetivo posible.

Le agradecemos de antemano la ayuda y colaboración que preste al realizar el presente ejercicio con el cual se espera contribuir al mejoramiento de su institución.

N o.	Ítems	VALORACIÓN		
		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
01	Mi director se preocupa por que entendamos bien nuestro trabajo.			
02	Las iniciativas de los profesores o comités de trabajo para mejorar la calidad reciben respaldo de la dirección o directivos.			
03	El director acepta y considera la opinión de los trabajadores.			
04	Los directivos dedican tiempo para proponer mejoras en el desempeño docente.			
05	En general tengo un buen concepto del trabajo de la dirección.			
06	Generalmente se apoyan las ideas para mejorar el trabajo.			
07	Existe apoyo en la ejecución de proyectos de innovación.			
08	Se motiva a los docentes para la planificación de propuestas de proyectos de innovación.			
09	Existe apoyo para la participación en concursos y eventos culturales y deportivos.			
10	La institución educativa busca diferenciarse de las demás instituciones educativas de iguales características.			
11	Cuando uno no sabe hacer algo, recibe apoyo de colegas y directivos.			
12	El equipo se hace responsable de trabajos de importancia y responsabilidades jerárquicas que distribuye la dirección.			
13	Los comités de trabajo o equipos tienen una buena relación de trabajo motivada por el personal directivo.			
14	En el equipo de trabajo existe pro actividad al momento de ejecutar actividades en coordinación con la dirección.			
15	Los equipos aceptan retos y logran metas aprovechando sus fortalezas y disminuyendo sus limitaciones con apoyo directivo.			
16	Los problemas que surgen entre colegas se resuelven de manera satisfactoria en dirección.			
17	Cuando se presenta un problema en la institución educativa se sabe quién debe resolverlo.			
18	Los directivos propician que todos los problemas entre colegas se discutan de una manera asertiva.			
19	Los directivos presentan una actitud de prevención ante			

	posibles conflictos entre los trabajadores.			
20	Los directivos se dan el tiempo necesario para investigar y dar solución a conflictos internos.			
21	En la Institución Educativa se gestiona para obtener buenas oportunidades de capacitación.			
N. º	Ítems	VALORACIÓN		
		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
22	Con mi trabajo me siento realizado profesionalmente.			
23	El PAT considera capacitaciones para el personal docente a fin de mejorar su trabajo.			
24	Existe libertad de acción para la realización de alguna actividad o trabajo.			
25	Existe apoyo entre trabajadores para mejorar mi labor en la Institución Educativa.			
26	Aquí los reconocimientos se dan a las personas que se lo merecen.			
27	En la Institución Educativa la plana jerárquica es reconocida.			
28	Aquí están pendientes de nuestros logros y nuestros errores.			
29	Los trabajadores de la I.E. son reconocidos objetivamente por sus logros por trabajadores y directivos.			
30	En tu I.E. los logros son reconocidos y los desaciertos son corregidos con opiniones asertivas.			
31	Todos en la Institución Educativa se esfuerzan por cumplir con sus obligaciones.			
32	En nuestra Institución Educativa se cumple con las actividades programadas de directivos, comités y trabajadores.			
33	En la Institución Educativa están claramente determinada las funciones del personal.			
34	En general el trabajo se hace objetiva y eficientemente.			
35	La I.E. cumple con el PAT.			
36	El ambiente que se respira en la Institución Educativa es cordial.			
37	Aquí uno se siente a gusto en el trabajo.			
38	Yo me siento muy motivado para trabajar en la Institución Educativa.			
39	Aquí uno puede trabajar con ingenio y creatividad.			
40	Existe una relación cordial entre directivos, docentes y personal de servicio.			
41	Se ejecutan las ideas que damos para el mejoramiento del trabajo.			
42	Cuando hay retos de la Institución Educativa, todos participan activamente.			
43	Existe apoyo de los agentes de las diferentes áreas de la I.E. al realizar una actividad.			
44	El resultado de las actividades es compartida y asumida por todos.			
45	En la I.E. todos tienen una sensación de apoyo y colaboración.			
46	El personal que labora en la Institución Educativa habla bien en el trabajo que se realiza.			
47	Se trata con respeto y diligencia a los padres de familia y/o usuarios de la institución educativa.			
48	En general todos tratan con cuidado los bienes y recursos de la Institución Educativa.			
49	Los profesores se sienten orgullosos de pertenecer a la Institución educativa.			
50	La I.E. cuenta con una buena imagen institucional.			
51	Se da un reconocimiento especial a los trabajadores que tienen un buen desempeño.			
52	Cada colega es considerado como conocedor de su trabajo y se les trata como tal.			
53	El personal que labora obtiene actitudes de agradecimiento por			

	parte de usuarios, jerárquicos y colegas.			
54	Tu trabajo es retribuido con un buen trato por parte de tu institución.			
55	Tú retribuyes a las personas que laboran contigo.			
N o	Ítems	VALORACIÓN		
		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
56	En tu Institución Educativa existe el trato igualitario.			
57	En la Institución Educativa se respeta los derechos y el cumplimiento de los deberes de los agentes.			
58	En la Institución Educativa no existen preferencias.			
59	En la Institución Educativa se da igual oportunidad a todos.			
60	En la Institución Educativa no existe marginación ni diferenciación alguna.			
61	Los objetivos de la Institución Educativa son congruentes con las demandas sociales.			
62	Para cumplir con las metas tenemos que recurrir a todas nuestras capacidades.			
63	Los docentes y jerárquicos se preocupan por mejorar los resultados del logro de los aprendizajes.			
64	El personal se preocupa por informar de manera oportuna sobre el logro de los aprendizajes obtenidos.			
65	Los estamentos de la institución educativa se preocupan por brindar un eficiente servicio educativo.			
66	Trabajamos para cumplir los objetivos de la Institución Educativa.			
67	Cuando existe un problema que impide el logro de los objetivos, todos se interesan por resolverlo.			
68	El trabajo se hace coordinadamente para el logro de los objetivos institucionales.			
69	En la Institución Educativa no existen trabajadores que impidan el logro de los objetivos.			
70	Las Actividades de la Institución Educativa están orientadas al logro de los objetivos.			
71	La información requerida para cumplir nuestro trabajo es obtenida a tiempo oportuno.			
72	Generalmente, cuando se va a hacer algo, los docentes somos los primeros en enterarnos.			
73	No existe problemas debido a información inexacta (chismes, rumores)			
74	Existe una comunicación formal (memorándum, resoluciones, circulares, etc.), para brindar información a los trabajadores.			
75	Existe réplica de la información obtenida en las capacitaciones por parte de los profesores encargados.			
76	El trabajo con las tecnologías se mira con aceptación y practica de los mismos.			
77	El personal mantiene una actitud de apertura hacia el cambio e innovación.			
78	La Institución Educativa se esfuerza por asumir y poner en práctica los cambios emanados por el MINEDU.			
79	Los trabajadores asumen compromisos de cambio de acuerdo a sus resultados obtenidos.			
80	Creas que tu Institución Educativa, es una institución abierta al cambio y a la innovación.			

Gracias por su colaboración.

19	Los directivos presentan una actitud de prevención ante posibles conflictos entre los trabajadores.			
20	Los directivos se dan el tiempo necesario para investigar y dar solución a conflictos internos.			
21	En la Institución Educativa se gestiona para obtener buenas oportunidades de capacitación.			

N°	Ítems	VALORACIÓN		
		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
22	Con mi trabajo me siento realizado profesionalmente.			
23	El PAT considera capacitaciones para el personal docente a fin de mejorar su trabajo.			
24	Existe libertad de acción para la realización de alguna actividad o trabajo.			
25	Existe apoyo entre trabajadores para mejorar mi labor en la Institución Educativa.			
26	Aquí los reconocimientos se dan a las personas que se lo merecen.			
27	En la Institución Educativa la plana jerárquica es reconocida.			
28	Aquí están pendientes de nuestros logros y nuestros errores.			
29	Los trabajadores de la I.E. son reconocidos objetivamente por sus logros por trabajadores y directivos.			
30	En tu I.E. los logros son reconocidos y los desaciertos son corregidos con opiniones asertivas.			
31	Todos en la Institución Educativa se esfuerzan por cumplir con sus obligaciones.			
32	En nuestra Institución Educativa se cumple con las actividades programadas de directivos, comités y trabajadores.			
33	En la Institución Educativa están claramente determinada las funciones del personal.			
34	En general el trabajo se hace objetiva y eficientemente.			
35	La I.E. cumple con el PAT.			
36	El ambiente que se respira en la Institución Educativa es cordial.			
37	Aquí uno se siente a gusto en el trabajo.			
38	Yo me siento muy motivado para trabajar en la Institución Educativa.			
39	Aquí uno puede trabajar con ingenio y creatividad.			
40	Existe una relación cordial entre directivos, docentes y personal de servicio.			
41	Se ejecutan las ideas que damos para el mejoramiento del trabajo.			
42	Cuando hay retos de la Institución Educativa, todos participan activamente.			
43	Existe apoyo de los agentes de las diferentes áreas de la I.E. al realizar una actividad.			
44	El resultado de las actividades es compartida y asumida por todos.			
45	En la I.E. todos tienen una sensación de apoyo y colaboración.			
46	El personal que labora en la Institución Educativa habla bien en el trabajo que se realiza.			
47	Se trata con respeto y diligencia a los padres de familia y/o usuarios de la institución educativa.			
48	En general todos tratan con cuidado los bienes y recursos de la Institución Educativa.			
49	Los profesores se sienten orgullosos de pertenecer a la Institución educativa.			
50	La I.E. cuenta con una buena imagen institucional.			
51	Se da un reconocimiento especial a los trabajadores que tienen un buen desempeño.			
52	Cada colega es considerado como conocedor de su trabajo y se les trata como tal.			

ANEXO 1 INSTRUMENTO VARIABLE 2



CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES

Distinguido(a) profesor(a), se le solicita por favor responder de manera espontánea y sincera las interrogantes que a continuación se presentan, marcando con una (X) la alternativa de su elección. Esta información permitirá conocer las relaciones interpersonales.

N°	PREGUNTAS	ALTERNATIVAS DE RESPUESTAS		
		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1	¿Te enfadas fácilmente, incluso por cosas sin importancia?			
2	¿Cuándo pasas por situaciones estresantes dentro de la institución sueles trasladar tu enfado hacia las personas que te rodean?			
3	¿Controlas tus emociones cuando te enfadas por alguna situación que te disgusta?			
4	¿Al opinar y criticar lo haces con respeto y de manera asertiva?			
5	¿Piensas con calma cuando vas a tomar una decisión importante para tu futuro?			
6	¿Eres prudente ante las opiniones, sean estas coincidentes o contradictorias a estas?			
7	¿Te sientes seguro de ti mismo cuándo te relacionas con las demás personas?			
8	¿Ves los problemas como una oportunidad para crecer y no como un obstáculo?			
9	¿Te comunicas adecuadamente con los integrantes de la comunidad educativa?			
10	¿Te es fácil expresar tus ideas e inquietudes?			
11	¿Te es fácil expresar tus desacuerdos ante tus colegas y director?			
12	¿Te es fácil concretar y tomar acuerdos con sus colegas y director de tu Institución Educativa?			
13	¿Tienes disposición para escuchar el punto de			

	vista de las demás personas?			
14	¿Te es fácil entablar una relación de respeto con tus compañeros?			
15	¿Sientes respeto cuando tus colegas y director escuchan tus opiniones o tus sentimientos?			
16	¿Muestras respeto hacia las demás personas?			
17	¿Aceptas de buena voluntad las opiniones de los demás?			
18	¿Eres respetuoso de las condiciones socioculturales de los demás?			
19	¿Manifiestas comprensión y aceptación hacia los sentimientos ajenos?			
20	¿Muestras disposición para tolerar y corregir algunos defectos de las personas que laboran en tu I.E.?			
21	¿Sientes un clima de colaboración cuando requieres ayuda para una actividad?			
22	¿Cuándo un colega o compañero de trabajo necesita ayuda, te ofreces a ayudarlo?			
23	¿Te resulta fácil colaborar en un equipo de trabajo?			
24	¿Existe un espíritu de trabajo en equipo para la planificación, ejecución y evaluación de actividades?			

Gracias por su colaboración.

Anexo 02: Validez de los instrumentos N°01

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: Relaciones Interpersonales y el Clima Organizacional en la Institución Educativa Humberto Luna de Calca 2018.
1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario
1.3 INVESTIGADOR: Ana Amariles Ttacca Tito

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100 %
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					✓
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos técnicos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

7.0

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación ☒
Debe corregirse ☐

Cusco, julio del 2018

Firma
Dr. 
DNI: 72972241

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Br. Ana Amariles Ttacca Tito
MENCIÓN : Maestra en Administración de la Educación
FECHA : Julio del 2018

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....
.....
.....

2. CONTENIDO:

.....
.....
.....

3. ESTRUCTURA:

.....
.....
.....

III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....
.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación ☒

Debe corregirse ☐


Firma
Dr. 
DNI: 
N° de Celular: 

Anexo 02: Validez de los instrumentos N°02

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: Relaciones Interpersonales y el Clima Organizacional en la Institución Educativa Humberto Luna de Calca 2018.
1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario
1.3 INVESTIGADOR: Ana Amariles Tlacca Tito

COMPO- NENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	80-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				✓	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				✓	
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				✓	
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				✓	
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					✓
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					✓
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					✓
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				✓	
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				✓	
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				✓	

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....
.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

8.4

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación ☒

Debe corregirse ☐

Cusco, julio del 2018

Firma
Dr.: David Rojas de Santibañi
DNI: 23403533

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Br. Ana Amariles Ttacca Ttito
MENCIÓN : Maestra en Administración de la Educación
FECHA : Julio del 2018

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

Acceptable

2. CONTENIDO:

Acceptable

3. ESTRUCTURA:

Acceptable

III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación ☒

Debe corregirse ☐


Firma
Dr.: Edwin Ríos - Dr. Seminario Ortiz
DNI: 23803333
N° de Celular: 984614363

Anexo 02: Validez de los instrumentos N°03

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: Relaciones Interpersonales y el Clima Organizacional en la Institución Educativa Humberto Luna de Calca 2018.
1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario
1.3 INVESTIGADOR: Ana Amariles Tlacca Tilito

COMPO- NENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				A	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3.OBIETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					A
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					A
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....
.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

- Procede su aplicación ☒
Debe corregirse ☐

Cusco, julio del 2018

De Eduardo J. Torres Espinoza
DIRECTOR/UNIVERSITARIO

Firma

Dir.:
DNI:

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Br. Ana Amariles Ttacca Tito
MENCIÓN : Maestra en Administración de la Educación
FECHA : Julio del 2018

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....
..... *Acceptable*
.....

2. CONTENIDO:

.....
..... *Acceptable*
.....

3. ESTRUCTURA:

.....
..... *Acceptable*
.....

III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....
.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación ☒

Debe corregirse ☐

.....
De Edmundo Torres Aguirre Espinoza
DOCENTE UNIVERSITARIO

Firma

Dirección:


DNI:

Nº de Celular:

Anexo 03: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA DE LA INVESTIGACION.

TÍTULO: RELACIONES INTERPERSONALES Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA HUMBERTO LUNA DE CALCA 2018.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>Problema General.</p> <p>¿En qué medida se relaciona las relaciones interpersonales con el clima organizacional del personal docente y administrativo de la institución educativa Humberto Luna del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2018?</p>	<p>Objetivo General.</p> <p>Determinar en qué medida se relaciona las relaciones interpersonales con el clima organizacional del personal docente y administrativo de la institución educativa Nuestra Humberto Luna del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2018.</p>	<p>Hipótesis General.</p> <p>Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el clima organizacional del personal docente y administrativo de la institución educativa Humberto Luna del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2018.</p>	<p>Variable de estudio 1:</p> <p>Relaciones interpersonales.</p> <p>Variable de estudio 2:</p> <p>Clima organizacional</p>	<p>Tipo: Descriptivo.</p> <p>Diseño: Descriptivo correlacional.</p>  <p>Población: I.E. Humberto Luna de Calca.</p> <p>Muestra: 31 docentes de la I. E. Humberto Luna.</p> <p>Tipo de Muestra: Por conveniencia.</p>
Sub problemas (Problemas específicos)	Objetivos específicos	Sub hipótesis (Hipótesis específicas)	Dimensiones	
<p>¿Cuál es el nivel de prevalencia de las relaciones interpersonales a percepción de los docentes en la institución educativa Nuestra Humberto Luna del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2018?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desarrollo del clima organizacional a percepción de los docentes en la institución</p>	<p>Determinar el nivel de prevalencia de las relaciones interpersonales a percepción de los docentes en la institución educativa Humberto Luna del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2018.</p> <p>Determinar el nivel de desarrollo del clima organizacional a percepción de</p>	<p>El nivel de prevalencia de las relaciones interpersonales es baja a percepción de los docentes en la institución educativa Humberto Luna del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2018.</p> <p>El nivel de desarrollo del clima organizacional a percepción de los docentes es regular en la institución educativa Humberto</p>	<p>Relaciones interpersonales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autocontrol • Asertividad • Empatía <p>Clima organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo 	<p>Técnicas e instrumentos de recojo de datos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de escala valorativa sobre las percepciones de las relaciones interpersonales. • Encuesta la escala valorativa sobre el clima organizacional. <p>Método de análisis de datos. Procesamiento estadístico en EXCEL y SPSS v21 a partir de estadísticos</p>

<p>educativa Humberto Luna del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2018?</p> <p>¿Cuál es el grado de correlación que existe entre las dimensiones del desarrollo del clima organizacional y las dimensiones de las relaciones interpersonales en la institución educativa Humberto Luna del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2018?</p>	<p>los docentes en la institución educativa Humberto Luna del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2018.</p> <p>Determinar y analizar el grado de correlación que existe entre las dimensiones del desarrollo del clima organizacional y las dimensiones de las relaciones interpersonales en la institución educativa Humberto Luna del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2018.</p>	<p>Luna del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2018.</p> <p>Existe un grado de correlación significativa entre las dimensiones del desarrollo del clima organizacional y las dimensiones de las relaciones interpersonales en la institución educativa Humberto Luna del distrito y provincia de Calca, en la Región Cusco 2018.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Reciprocidad • Participación 	<p>descriptivos, paramétricos y no paramétricos, así como elaboración de tablas y gráficos estadísticos y el análisis e interpretación de resultados.</p>
---	---	---	---	---

Anexo 04: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio.



"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"
"Cusco Capital Histórica del Perú"

**CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS
DE INVESTIGACIÓN:**

EL DIRECTOR DE LA I.E. HUMBERTO LUNA DEL DISTRITO Y PROVINCIA DE CALCA,

HACE CONSTAR:

Que, la profesora ANA AMARILES TTACCA TTITO, identificada con DNI. 44090265 solicitó ante esta oficina la aplicación de instrumentos de medición que servirá para el estudio de tesis titulada "Relaciones Interpersonales y el Clima Organizacional en la Institución Educativa "Humberto Luna" de Calca, para la obtención de grado académico de magister.

Habiendo aceptado la solicitud hago constar la aplicación de instrumentos en las fechas 25 y 26 de julio del 2018 al personal docente y administrativo.

Expendo la presente constancia a petición de la interesada para los fines que vea conveniente.

Calca, julio del 2018.

ATENTAMENTE.


DIRECCIÓN
CALCA
Luis Guillermo Veneto Lovón
DIRECTOR

Anexo 05: Data de organización de la información.

Variable 1: relaciones interpersonales.

N°	SUJETO	AUTOCONTROL							ASERTIVIDAD							EMPATIA												TOTAL	
		1	2	3	4	5	6	ST	7	8	9	10	11	12	ST	13	14	15	16	17	18	19	20	21	2	23	24		ST
1	S01	3	2	2	2	2	2	13	2	2	1	1	2	2	10	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	24	47
2	S02	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	1	2		9	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	24	46
3	S03	3	2	2	2	2	2	13	1	2	1	1	2	2	9	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	23	45
4	S04	3	2	2	2	1	2	12	1	2	2	1	2	2	10	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	24	46
5	S05	2	3	1	2	2	1	11	1	2	1	1	2	2	9	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	19	39
6	S06	2	3	2	2	1	1	11	2	2	1	2	1	2	10	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	21	42
7	S07	2	3	2	2	2	1	12	1	2	1	2	2	2	10	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	19	41
8	S08	3	3	2	2	2	2	14	2	2	1	2	1	2	10	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	20	44
9	S09	3	3	2	2	2	1	13	1	2	1	2	2	2	10	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	20	43
10	S10	3	3	2	2	2	2	14	2	2	2	1	2	1	10	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	20	44
11	S11	3	3	2	2	1	1	12	1	1	1	1	2	1	7	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	23	42
12	S12	2	1	2	2	2	2	11	2	1	2	1	1	1	8	2	2	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2	22	41
13	S13	3	3	2	2	1	1	12	2	2	2	1	2	1	10	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	23	45
14	S14	3	3	2	2	2	2	14	1	2	1	1	2	2	9	2	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2	22	45
15	S15	3	3	1	2	1	1	11	2	1	2	2	2	2	11	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	21	43
16	S16	3	3	2	1	2	2	13	2	2	1	1	1	2	9	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	18	40
17	S17	3	3	2	2	2	1	13	2	2	1	2	2	1	10	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	20	43
18	S18	3	1	2	1	2	2	11	2	1	2	1	1	1	8	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	22	41
19	S19	2	2	1	2	2	1	10	2	2	1	2	2	1	10	2	1	2	1	2	2	3	1	2	2	1	1	20	40
20	S20	3	3	2	1	2	2	13	2	2	1	1	1	1	8	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	22	43
21	S21	2	3	2	2	2	1	12	2	2	1	2	2	1	10	2	1	1	1	2	2	3	1	1	2	1	2	19	41
22	S22	3	3	2	1	1	2	12	2	2	1	1	2	2	10	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	23	45
23	S23	3	3	2	2	2	1	13	1	2	1	1	2	2	9	2	1	1	1	1	3	3	1	1	2	1	1	18	40
24	S24	3	3	2	2	1	2	13	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	25	49
25	S25	3	3	2	2	2	1	13	2	2	1	1	2	2	10	1	1	1	1	1	3	3	1	2	1	1	1	17	40
26	S26	3	3	1	2	1	2	12	2	2	2	1	2	2	11	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	22	45
27	S27	3	3	2	2	2	1	13	2	2	1	1	2	2	10	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	17	40
28	S28	3	3	2	2	1	2	13	2	2	1	2	2	2	11	1	2	2	2	2	1	3	1	1	2	2	2	21	45
29	S29	3	3	2	2	2	1	13	1	2	2	1	2	2	10	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	1	22	45
30	S30	3	2	2	2	2	2	13	2	1	1	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	23	46
31	S31	3	3	2	2	2	2	14	2	1	2	1	2	2	10	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	24	48

Variable 2: clima organizacional.

		LIDERAZGO																				MOTIVACION																				RECIPROCIDAD																				PARTICIPACION																														
N°	UJET	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	ST	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	ST	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	ST	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	ST	TOTAL						
1	S01	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	43	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	39	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	46	2	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	37	165
2	S02	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	44	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	41	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	43	2	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	12	1	2	45	173			
3	S03	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	37	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	45	2	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	37	163				
4	S04	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	3	1	2	42	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	40	2	2	1	2	2	1	1	1	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	42	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	35	159						
5	S05	3	1	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41	1	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	37	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	41	1	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	37	156						
6	S06	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	3	1	2	2	1	2	3	1	3	2	39	2	2	1	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	36	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	2	2	3	2	2	3	40	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	34	149			
7	S07	2	2	3	2	3	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	40	1	1	1	2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	31	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	2	2	40	1	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	35	146					
8	S08	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	1	3	1	2	43	2	2	1	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	3	35	1	1	2	2	1	1	1	2	2	3	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	39	2	3	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	31	148							
9	S09	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	40	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	32	2	2	1	3	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	2	43	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	38	153					
10	S10	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	3	1	37	2	2	2	1	3	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	38	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	3	2	2	3	1	2	2	35	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	33	143						
11	S11	3	1	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	38	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	37	2	2	3	3	2	1	2	1	3	1	2	2	2	2	3	3	3	1	1	2	41	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	38	154					
12	S12	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	41	2	2	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	37	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	37	2	3	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	34	149						
13	S13	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	40	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	36	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	1	3	41	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	35	152								
14	S14	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	1	3	2	2	3	2	41	2	1	3	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	38	2	2	3	3	1	1	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	3	45	2	3	1	2	1	2	1	1	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	34	158								
15	S15	2	2	1	2	3	1	2	2	1	3	1	1	2	2	3	2	2	2	1	3	38	2	2	3	2	3	2	2	3	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	36	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	3	1	2	2	1	3	42	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	34	150						
16	S16	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	1	2	3	2	42	2	1	3	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	36	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	41	1	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	35	154						
17	S17	2	2	1	1	3	2	1	2	1	3	1	2	2	1	2	2	2	3	1	3	37	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	36	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	41	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	36	150						
18	S18	3	2	2	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	39	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	39	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	40	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	37	155							
19	S19	3	2																																																																																									

ANEXO N° 06: TESTIMONIO FOTOGRÁFICO.



Institución Educativa Humberto Luna de Calca



Repartiendo los instrumentos de investigación.



Explicando sobre algunas dudas del instrumento.



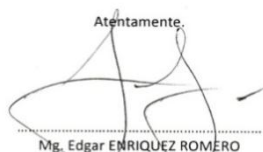
Recogiendo los instrumentos de investigación.

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, **Edgar Enríquez Romero**, docente de la experiencia curricular de Maestría en Gestión Pública, del ciclo IV; y revisor del trabajo académico titulado: **Relaciones Interpersonales y el Clima Organizacional en la Institución Educativa Humberto Luna de Calca 2018**. Del estudiante: **Ttacca Ttito Ana Amariles**, he constatado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 24 %, verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Cusco septiembre del 2018

Atentamente,

Mg. Edgar ENRIQUEZ ROMERO

DNI: 23937242

Feedback Studio - Google Chrome

https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&ts=1&u=1049887857&o=1008369753

feedback studio Relaciones Interpersonales y el Clima Organizacional en la Institución Educativa Humberto Luna de Calca 2018

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Relaciones Interpersonales y el Clima Organizacional en la
Institución Educativa Humberto Luna de Calca 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

AUTORA:
Br. Ana Amariles Tacca Tito

Todas las fuentes

Coincidencia 1 de 216

repositorio.ucv.edu.pe	8 %
www.scribd.com	8 %
dspace.unitru.edu.pe	6 %
repositorio.uancv.edu.pe	6 %
myslide.es	5 %
documenta.mx	5 %
repositorio.unsa.edu.pe	5 %
cybertesis.unmsm.edu...	4 %

Excluir fuentes

Página: 1 de 113 Número de palabras: 20661

Text-only Report High Resolution Activado

08:08 p.m. 02/10/2018



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo ANA AMARILES TTACCA TTITO, identificado con DNI N° 44090265, egresado del Programa Académico de MAESTRIA EN ADMINISTRACION EN LA EDUCACION, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Relaciones Interpersonales y el Clima Organizacional en la Institución Educativa Humberto Luna de Calca 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

FIRMA

DNI: 44090265



Trujillo, setiembre del 2018